



INFORMATICA ALTO ADIGE S.p.A.

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024

-Misure integrative al MOG-

(Ai sensi dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28 gennaio 2022

Sommario

Versioni	3
1. INTRODUZIONE.....	4
1.1 PREMESSA	4
1.2 GLOSSARIO.....	5
1.3 RIFERIMENTI	6
QUADRO NORMATIVO.....	7
2.....	7
3. OBIETTIVI STRATEGICI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA	12
4. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL PTPC.....	13
4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
4.2 COLLEGIO SINDACALE	14
4.3 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS 231/2001.....	15
4.4 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	15
4.5 DIRIGENTI, FIGURE APICALI E RESPONSABILI DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	17
4.6 DIPENDENTI.....	18
5. GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE.....	19
5.1 LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE.....	20
5.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	21
5.2.1 I NUOVI RISCHI DI CORRUZIONE DURANTE L'EMERGENZA COVID-19.	25
5.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	27
5.4 MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE FASI/ATTIVITÀ RILEVANTI.....	30
VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	31
5.5 31	
5.5.1 CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE.....	36
5.5.2 LE ATTIVITÀ CON PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE	41
6. IL MODELLO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (TRATTAMENTO DEL RISCHIO)	49
7. LA TRASPARENZA	51
LA FORMAZIONE.....	52
8.....	52
ALTRE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE.....	53
9.....	53
9.1 MECCANISMI DI SEGNALEZIONE DI VIOLAZIONI DELLE REGOLE AZIENDALI	

	(WHISTLEBLOWING)	53
9.2	VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI	53
	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI	55
9.3	55	
9.4	ROTAZIONE DEL PERSONALE	56
9.5	ATTIVITA' PRECEDENTE O SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS)	57
10.	MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE	60
11.	ADOZIONE, AGGIORNAMENTO, COMUNICAZIONE	60
	del PTPC	60

Versioni

Versione	Data delibera CdA
Triennio 2022-2024	28.01.2022

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Il termine corruzione deriva dal latino corrumpere- ossia “rompere con” – e si identifica quando un soggetto abusa del proprio potere per perseguire un interesse personale, discostandosi dal fine per cui tale potere gli era stato affidato.

Il presente atto di programmazione, di durata triennale, ma con aggiornamento annuale, intende contrastare il fenomeno corruttivo, all’interno della struttura aziendale di Informatica Alto Adige S.p.A., attraverso l’implementazione di un adeguato sistema di prevenzione, soprattutto mediante il ricorso alla trasparenza.

In considerazione della sua natura di società in house, Informatica Alto Adige, deve adottare misure di prevenzione della corruzione che integrano quelle già individuate nell’ambito dei modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.Lgs. 231/2001, da ultimo aggiornato con delibera del Consiglio di amministrazione del 24.09.2021 tenuto conto del tipo di attività svolto (v. art. 1, co. 2-bis, L. 190/2012 “misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”).

Modelli di organizzazione e gestione del rischio e misure di contrasto alla corruzione devono integrarsi reciprocamente, dato che “il sistema di misure organizzative previste dal d.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla l. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il d.lgs. **231/2001** ha riguardo ai reati commessi **nell’interesse o a vantaggio della società** o che comunque siano stati commessi **anche** nell’interesse o a vantaggio di questa. La legge **190/2012** è volta invece a prevenire reati commessi **in danno della società**, tenendo conto altresì dell’accezione ampia di corruzione in cui rientrano **condotte anche prive di rilevanza penale**, illeciti di natura disciplinare ed erariale” (v. ANAC, PNA 2019, p. 112).

Esso costituisce dunque parte sostanziale ed integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Informatica Alto Adige S.p.A. ed è stato redatto allo scopo di prevenire la manifestazione dei fenomeni corruttivi ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Il documento viene elaborato sulla base delle indicazioni fornite da ANAC nella Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, recante il Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

1.2 GLOSSARIO

ANAC Autorità Nazionale AntiCorruzione

IAA o Società o Azienda: Informatica Alto Adige S.p.A.

Modello 231: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 esteso nell’ambito di applicazione ai reati previsti dalla L. 190/2012.

Organismo di Vigilanza o OdV: l’organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231, avente i requisiti di cui all’art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 ed esteso a tutti i reati previsti dalla L. 190/2012, e di curarne l’aggiornamento.

PAB: Provincia Autonoma di Bolzano.

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione e suo aggiornamento 2019 (adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019).

PTPC: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato ai sensi dell’art. 1, c. 7 della L. 190/2012

1.3 RIFERIMENTI

Nel presente sono referenziati i seguenti documenti:

- “Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231”;
- “Codice Etico e di comportamento interno”;
- “Integrated Management System ”;
- “Organigramma”.

2. QUADRO NORMATIVO

La legge 6 novembre 2012 n.190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (di seguito anche “Legge n. 190/2012”) rappresenta il nucleo centrale della normativa sul tema.

Basandosi sul presupposto per cui la corruzione è un fenomeno favorito dalla mancanza di trasparenza nell’azione amministrativa e dall’esercizio incontrollato di poteri discrezionali, ha definito un sistema il cui obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione mediante la predisposizione di presidi preventivi:

- creando un contesto sfavorevole alla corruzione.
- riducendo le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentando la capacità di scoprire casi di corruzione;

Al fine di realizzare un’efficace repressione del fenomeno corruttivo è, pertanto, necessario adottare una specifica azione di prevenzione del fenomeno stesso, che va ad incidere proprio su tali aspetti.

La Legge n. 190/2012 ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni, a livello nazionale e poi a livello decentrato, debbano adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC o Piano).

Il PTPC rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all’interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che comprende tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori eventualmente predisposte.

La legge 190/2012 è stata emanata con l’intento di combattere il fenomeno corruttivo e pertanto, come anticipato in premessa, persegue finalità parzialmente coincidenti con quelle del D.Lgs. 231/01, in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Tuttavia, come chiarito anche dalla Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015, nonostante l’analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di condotte illecite, attraverso la mappatura dei rischi e la predisposizione di

apposite misure e sistemi di controllo, i rispettivi ambiti di applicazione non coincidono completamente e tra essi sussistono significative differenze.

Infatti, l'ANAC è intervenuta successivamente con la Determinazione n. 1134 del 8/11/2017, che, sul punto, prevede che le misure integrative del MOG, adottate dalle società in controllo pubblico in attuazione delle prescrizioni della legge n. 190/2012, devono confluire in un documento unitario denominato PTPC, il quale affiancherebbe il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha, in tempi diversi dato indicazioni specifiche in relazione all'applicazione della normativa anticorruzione alle Società partecipate.

Il 17 giugno 2015, con determinazione n. 8, l'ANAC ha emanato 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”.

Le innovazioni introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190” che ha integrato quanto già previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, unitamente al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”, come in seguito modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 101, hanno richiesto all'Autorità Nazionale Anticorruzione l'approvazione in data 8 novembre 2017 la delibera n. 1134 recante “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” con l'obiettivo di fornire indicazioni sulle principali e più significative modifiche intervenute sul d.lgs. 33/2013 a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 97/2016.

Inoltre, il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Delibera n. 1064 del

13.11.2019, richiama le indicazioni date nella Delibera 1134/2017 quanto alle Misure di prevenzione della corruzione relativamente a:

- l'analisi del contesto e della realtà organizzativa dell'ente per la individuazione e gestione del rischio di corruzione;
- il coordinamento fra i sistemi di controllo interni;
- l'integrazione del codice etico, avendo riguardo ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione;
- la verifica delle cause ostative al conferimento di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013 e, con riferimento alle società a controllo pubblico, del d.lgs. 175/2016;
- il divieto di pantouflage, previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, da considerare all'atto di assunzione di dipendenti pubblici cessati dal servizio;
- la formazione;
- la tutela del dipendente che segnala illeciti;
- la rotazione o misure alternative.

Il PNA prevede poi contenuti suoi propri con riferimento a:

- **rotazione o misure alternative** che possano sortire analoghi effetti (come ad esempio la segregazione delle funzioni), con espresso richiamo alle raccomandazioni formulate nella Parte III del PNA, da farsi valere, compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa, anche per gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 2, d.lgs. 33/2013, con riferimento ai soggetti che nei predetti enti sono preposti con un certo grado di stabilità allo svolgimento di attività di pubblico interesse;
- individuazione dei soggetti destinatari del **divieto di pantouflage** (art. 53, co. 16-ter, d.lgs. 165/2011), e, in particolare, dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013, chiarendo come:

- negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013;

- il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali (v. distinzione operata con Delibera n. 1134/2017, fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione).
- con riferimento al **whistleblowing**, vengono richiamate le raccomandazioni formulate nella Parte IV, “Attività e poteri del RPCT” del PNA e le Linee guida di ANAC (che sono state successivamente adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021), considerata l’espressa estensione ad opera della legge 179/2017 di tale tutela anche ai dipendenti degli enti di diritto privato a controllo pubblico.

Il PNA reca poi ulteriori indicazioni in materia di trasparenza, con un richiamo espresso alla Parte I del PNA e agli adattamenti indicati nella Delibera 1134/2017 e nella relativa tabella esemplificativa; di RPCT, la cui individuazione è comunque rimessa all’autonomia organizzativa propria di ciascun ente, sulla base di adeguata motivazione in ordine alla scelta.

Di grande rilievo, infine, il richiamo alle nuove indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, di cui all’Allegato I, nella parte in cui si specifica che “il RPCT elabora le misure di prevenzione considerando, nell’ambito della gestione del rischio, le attività esposte al rischio di corruzione, fra cui innanzitutto le aree generali cui si aggiungono le aree specifiche individuate in base alle caratteristiche organizzative e funzionali dell’ente, tenendo anche conto dei fenomeni di cattiva amministrazione riscontrati e di quanto emerso, fra l’altro, in provvedimenti giurisdizionali”.

Il quadro normativo applicabile ad Informatica Alto Adige è rilevante ai fini della prevenzione della corruzione e trasparenza può essere, in modo esemplificativo e non esaustivo, così riassunto:

- Normativa nazionale, regionale e provinciale in tema di società partecipate
 - Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica”, così come integrato e corretto dal Decreto Legislativo 16 giugno 2017, n.100;
 - Legge provinciale 8 novembre 1982, n. 33 “Provvedimenti in materia di informatica provinciale”
 - Legge provinciale 16 novembre 2007, n. 121 “Servizi pubblici locali e

- partecipazioni pubbliche”
- Legge regionale 29 ottobre 2014, n. 10 “Disposizioni in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l’abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull’iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all’autenticazione delle firme dei sottoscrittori
- Trasparenza, prevenzione della corruzione e dell’illegalità
 - Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001, n. 231, disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n.300,
 - Legge n. 190/2012, oltre al già citato Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche “PNA”), ed i seguenti decreti:
 - Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”
 - Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39 “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”
 - Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159, “Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136;
 - Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del 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;
 - Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Contratti pubblici
 - Decreto Legislativo del 18 aprile 2016, n. 50 “Codice dei contratti pubblici”;
 - Legge provinciale 17 dicembre 2015, n. 161 “Disposizioni sugli appalti pubblici”

3. OBIETTIVI STRATEGICI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

Il D. Lgs. 97/2016 ha sostituito l'art. 1 c. 8 della L. 190/2012 prevedendo in capo all'organo di indirizzo l'obbligo di definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Lo stesso art. 1 c. 8 dispone l'adozione da parte dell'organo di indirizzo del Piano triennale di prevenzione della corruzione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RCPT).

Il Consiglio di Amministrazione di Informatica Alto Adige Spa, conferma e sottolinea innanzitutto il **principio guida imprescindibile** che deve sempre orientare il comportamento di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società (amministratori, organi di controllo, dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni).

Sono pertanto confermati e rafforzati i principi di correttezza, lealtà, integrità dei comportamenti, che devono contraddistinguere il modo di operare e la conduzione dei rapporti sia all'interno della Società che nei confronti dei propri portatori di interesse (azionisti, clienti, fornitori) e, più in generale, dell'intero contesto socio-economico nel quale essa opera.

Inoltre, si sottolinea l'importanza della semplificazione, attuata anche mediante la digitalizzazione e della trasparenza, quali strumenti di efficacia, efficienza e rispetto della legalità.

4. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL PTPC

Il Piano coinvolge l'intera struttura aziendale, sebbene a livelli e con modalità differenti, mediante la prescrizione di obblighi e misure: tutti i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto di IAA, sono tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del Piano, nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del PTPC ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

Lo Statuto della Società, all'art. 8 "Organi sociali" prevede che "La società si conforma integralmente ai principi stabiliti dalle vigenti leggi in tema di incompatibilità, anticorruzione, pubblicità e limiti di finanza pubblica sui compensi."

La prevenzione della corruzione è il frutto dell'azione svolta da tutti i soggetti della Società. Per questo la definizione delle specifiche competenze di seguito elencate e dettagliate ha il significato di favorire e richiamare alla totale collaborazione e piena corresponsabilità tutti i soggetti che concorrono alla programmazione ed attuazione, per quanto di competenza, dell'azione complessiva di prevenzione e contrasto della corruzione.

Le responsabilità in capo al RPCT non escludono che tutti i dirigenti, le figure apicali e i dipendenti coinvolti nell'attività societaria mantengano, ciascuno, il proprio livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nella Società.

Il Piano coinvolge l'intera struttura aziendale, sebbene a livelli e con modalità differenti, mediante la prescrizione di obblighi e misure; tutti i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto di Informatica Alto Adige, sono tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del Piano – nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto dello stesso ed i

controlli relativi alla sua applicazione da parte del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

Informatica Alto Adige è una società per azioni avente i seguenti organi:

- **Assemblea degli Azionisti**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie riservate dalla legge;
- **Consiglio di Amministrazione**, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati all'Assemblea;
- **Collegio Sindacale**, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione ed in particolare a valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio è stato investito anche delle attività di controllo contabile.

4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di:

- Approvare gli aggiornamenti del Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001 e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e di promuoverne il rispetto;
- Promuovere l'aggiornamento del sistema sanzionatorio all'evoluzione della normativa di riferimento in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Favorire lo sviluppo di un clima aziendale che promuova la segnalazione da parte di dipendenti, fornitori e stakeholder di eventuali condotte non rispettose della normativa in materia anticorruzione

Ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di:

- Rispettare i protocolli di prevenzione della corruzione implementati nel Modello 231 e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Fornire le dichiarazioni ex D.lgs 39/2013 in materia di insussistenza cause di inconferibilità e incompatibilità;
- Fornire i dati ed i documenti di competenza da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale.

4.2 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale vigila sull'adozione ed aggiornamento del PTPC, segnalando all'Assemblea dei Soci eventuali inadempimenti da parte del RPCT.

Il Collegio Sindacale monitora lo stato degli adempimenti in materia anticorruzione e trasparenza, attraverso lo scambio di flussi informativi con l'Organismo di Vigilanza e con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

4.3 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS 231/2001

Le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle attività oggetto del presente Piano, sono le seguenti:

- Garantire l'attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- Curare l'aggiornamento del Modello 231 sottoponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali esigenze di aggiornamento;
- Vigilare sull'osservanza del Codice Etico e sulla diffusione del medesimo proponendo anche eventuali aggiornamenti;
- Assicurare il coordinamento con il RPCT al fine di garantire la copertura di tutti i processi aziendali a rischio corruzione attiva e passiva con gli opportuni protocolli di prevenzione;
- Garantire il flusso informativo verso il Collegio Sindacale relativamente allo stato di implementazione dei protocolli di prevenzione ex D.lgs 231/2001, sia attraverso incontri periodici sia attraverso informative inviate a mezzo mail.

4.4 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'art. 1, c. 7, L. 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il cui nominativo viene pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione Società Trasparente.

In considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001 e il Piano, le funzioni del RPCT devono essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV nominato ai sensi del citato decreto legislativo.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha la responsabilità di:

- Predisporre la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sottoporlo all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- Curare l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sottoponendo al Consiglio di Amministrazione le eventuali esigenze di aggiornamento;
- Garantire l'attività di vigilanza sull'osservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sugli adempimenti in materia di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi;
- Promuovere il coordinamento con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001 al fine di garantire la copertura di tutti i processi aziendali a rischio corruzione attiva e passiva con gli opportuni protocolli di prevenzione e attivare con lo stesso un flusso

informativo periodico al fine del monitoraggio delle attività di competenza;

- Aggiornare la Società e i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione e negli adempimenti in materia di trasparenza in merito alle novità normative intervenute;
- Garantire il flusso informativo verso il Collegio Sindacale relativamente allo stato di implementazione dei protocolli di prevenzione ex L. 190/2012 e degli adempimenti in materia di trasparenza, sia attraverso incontri periodici sia attraverso informative inviate a mezzo mail;
- Pubblicare sull'intranet aziendale il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e notificarne la disponibilità a tutti i dirigenti, figure apicali e dipendenti;
- Pubblicare, entro il 15 dicembre di ogni anno o comunque nei tempi indicati da ANAC, sul sito internet della Società una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- Curare la diffusione del Codice di Comportamento previsto dalla delibera della G.P. n.839/2018;
- Verificare il corretto adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa nazionale e provinciale provvedendo, in caso di mancato adempimento, alle segnalazioni previste dall'art.43 del D.lgs. 33/2013.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è Francesco Terracciano, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2019.

Si segnala come con la delibera n. 840/2018 di ANAC siano state fornite linee guida per l'interpretazione delle disposizioni normative in materia di poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione.

È stata considerata la funzionalizzazione dei poteri di vigilanza e controllo del RPCT alla proposizione e predisposizione di adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

Si è precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di maladministration.

In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Sui poteri istruttori degli stessi RPCT, e relativi limiti, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva si è valutata positivamente la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione. Sono stati affrontati anche temi più specifici sui rapporti fra RPCT di un'amministrazione vigilante e il RPCT di un ente vigilato, richiamando l'opportunità che ogni RPCT svolga le proprie funzioni in autonomia, secondo le proprie responsabilità e competenze, senza tuttavia precludere forme di leale collaborazione. Alla citata delibera, che qui si intende integralmente richiamata, si fa pertanto rinvio.

È stato, infine, effettuato rinvio alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower.

4.5 DIRIGENTI, FIGURE APICALI E RESPONSABILI DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA

I dirigenti, le figure apicali e i responsabili di struttura organizzativa adottano le misure gestionali previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e collaborano attivamente con il RPCT all'attuazione dello stesso fornendo tutte le informazioni dovute; inoltre partecipano al processo di gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione, assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e del Codice Etico, propongono la programmazione di specifiche attività di formazione del personale dell'area di competenza.

I dirigenti e le figure apicali responsabili di processi e attività interessate da adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza assicurano l'inclusione nelle procedure gestionali o operative del riferimento a tali adempimenti.

I dirigenti e le figure apicali hanno la responsabilità di fornire tutti i dati e i documenti di loro competenza al RPCT quale soggetto chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPC ed in particolare dell'aggiornamento della Sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale.

I dirigenti e le figure apicali devono fornire i dati ed i documenti di competenza da pubblicare nella sezione "Società Trasparente" del sito internet aziendale.

4.6 DIPENDENTI

Tutti i dipendenti della Società:

- Partecipano al processo di gestione del rischio;
- Osservano le misure contenute nel PTPC;
- Utilizzano i canali messi a disposizione dal RPCT per le segnalazioni di illeciti;
- Partecipano ai momenti formativi che attengono ai temi della prevenzione della corruzione e trasparenza;
- Forniscono l'apporto collaborativo al RPCT per l'attuazione del presente Piano.

5. GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

IAA dal 2012, in attuazione di quanto normativamente previsto a livello nazionale e provinciale, ha adottato il proprio Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. 231/2001 integrato con il Codice etico, da ultimo aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 24.09.2021. Il documento sviluppa ed integra il preesistente MOG di IAA a fronte di evoluzioni dell'organigramma aziendale e delle procedure interne, recependo contestualmente le nuove fattispecie di reato nel frattempo introdotte nell'ambito del D.lgs. 231/2001.

Con tale revisione, che ha interessato sia la Parte Generale sia la Parte Speciale, si è proceduto, in particolare, a consolidare ed implementare l'analisi dei rischi sulla base dei macroprocessi aziendali condotta nel corso del 2020.

In particolare, la Società, preliminarmente all'aggiornamento, ha provveduto ad intervistare tutti i dirigenti, le figure apicali e i responsabili di struttura organizzativa al fine di acquisire una valutazione dei rischi reato quale base di lavoro per l'individuazione di nuovi eventuali presidi procedurali e/o per l'implementazione di quelli preesistenti.

In tale contesto, anche alla luce dell'indicazione di ANAC stessa nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 quanto alla necessità di un approccio metodologico in termini di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'attività senza inutili forme di aggravio burocratico, tenuto conto della natura integrativa delle misure anticorruzione rispetto al MOG, si ritiene che l'istruttoria per la valutazione del rischio e la mappatura delle aree a rischio condotta per il MOG possa essere valorizzata anche rispetto all'aggiornamento del PTPC.

Ciò non esclude che gli adempimenti siano necessariamente valutati in una prospettiva di sviluppo ed adeguamento.

Rispetto alle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione, IAA condivide gli obiettivi strategici della Provincia Autonoma di Bolzano.

La Società ha effettuato un'analisi finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Creazione di un “modello dei rischi” unico che integri e sviluppi, le categorie di rischio presidiate secondo gli standard già adottati in ottica di semplificazione;

- Realizzazione di una mappatura dei rischi complessiva, sviluppando gli esiti della analisi condotta per il MOG con identificazione delle priorità di intervento;
- Definizione di Piani di azione per il miglioramento dello stato di rischio delle esposizioni prioritarie identificate;
- Monitoraggio periodico (semestrale) delle misure adottate;

Il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati è stato perseguito grazie al monitoraggio delle misure previste in sede di revisione del MOG e di quelle previste nel PTPC 2021-2023 nonché alle indicazioni fornite da ANAC e mediante l'adozione di una metodologia operativa fondata sugli elementi caratterizzanti le *best practice* di riferimento in materia di *Risk Management*.

5.1 LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE

La metodologia seguita per la gestione del rischio corruzione prevede in sintesi le seguenti fasi:

- **Analisi del contesto:** in particolare, analisi del contesto esterno ed interno;
- **Mappatura dei processi** aziendali e delle **fasi/attività** rilevanti;
- **Valutazione del rischio:** identificazione e analisi del rischio;
- **Trattamento del rischio:** identificazione e programmazione di misure specifiche e generali che siano concrete, sostenibili e verificabili;
- **Monitoraggio** sull'attuazione e sulla idoneità delle misure;
- **Comunicazione** del PTPC.

5.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

In questa sede si vogliono evidenziare alcuni particolari elementi, conseguenti alla pandemia COVID 19.

In primo luogo, il ricorso allo **Smartworking**, inteso quale modalità di svolgimento del lavoro connotata da flessibilità, autonomia, responsabilizzazione, orientamento ai risultati.

L'emergenza sanitaria ha determinato una forte accelerazione nella sua diffusione.

Nel 2019 la quota di occupati che lavorano normalmente o saltuariamente da casa in Italia era del 4,8%: tra le più basse in Europa, pur tenendo conto dei limiti dei confronti internazionali dovuti alla molteplicità di forme. Lo scenario è però cambiato in aggiunta alla costante crescita dello smart working, che nel 2019 è arrivato ad interessare il 15% dei potenziali beneficiari,

Nell'aprile 2020, in piena emergenza, più di un terzo (37%) dei lavoratori UE risultava aver cominciato a lavorare da casa. L'Italia, è risultato uno dei paesi più reattivi, essendo stata rilevata la percentuale più alta (40%).

Nell'ultima ricerca 2021 condotta dall'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, emerge quanto segue.

A marzo 2021, a un anno dal primo lockdown, l'Osservatorio ha stimato che erano **5,37 milioni** gli smart worker italiani, di cui 1,95 milioni nelle grandi imprese, 830mila nelle PMI, 1,15 milioni nelle microimprese e 1,44 milioni nella PA. Nel secondo trimestre il numero ha iniziato progressivamente a diminuire fino a 4,71 milioni, con il calo più consistente nel settore pubblico (1,08 milioni), seguito da microimprese (1,02 milioni), PMI (730mila) e grandi aziende (1,88 milioni). A **settembre** il numero degli smart worker si è attestato a **4,07 milioni**, contando complessivamente 1,77 milioni di lavoratori agili nelle grandi imprese, 630mila nelle PMI, 810mila nelle microimprese e 860mila nella PA.

Tuttavia, al termine della pandemia le organizzazioni prevedono un aumento degli smart worker rispetto ai numeri registrati a settembre: saranno, infatti, **4,38 milioni** i lavoratori che opereranno almeno in parte da remoto (+8%), di cui 2,03 milioni nelle grandi imprese, 700mila delle PMI, 970mila nelle microimprese e 680mila nella PA.

Secondo le rilevazioni 2021 dell'Osservatorio le modalità di lavoro in Smart Working torneranno ad essere ibride, alla ricerca di un miglior equilibrio fra lavoro in sede e a distanza.

I cambiamenti non riguardano solo quanto tempo trascorrere in ufficio o in altri luoghi, ma anche la gestione degli spazi per adattarli al nuovo modo di lavorare: in tal senso hanno avviato degli interventi il 55% delle grandi aziende e il 25% delle pubbliche amministrazioni, con priorità, in generale, all'organizzazione degli ambienti di lavoro. Ci sono anche casi in cui sono previsti un aumento (ad esempio il 18% delle PA) o una riduzione degli spazi (vale per il 33% delle grandi aziende).

In termini di impatto sulle prestazioni, tutte le organizzazioni mettono in generale in luce un forte miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. Le grandi imprese e le PA evidenziano anche un deciso miglioramento di efficacia ed efficienza (quest'ultima migliorata per il 59% delle grandi imprese e il 30% delle PA contro rispettivamente il 5% e il 16% che dichiarano un peggioramento). L'aspetto ritenuto più negativo da tutte le organizzazioni è invece quello della comunicazione tra colleghi, peggiorata per il 55% delle grandi imprese, il 44% delle PMI e il 48% delle PA.

<https://www.lagazzettadeglientilocali.it/lo-smart-working-rimarra-per-43-milioni-di-addetti-i-dati-dellosservatorio-politecnico-di-milano.html>

In secondo luogo, l'adozione del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR).

Questo si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (Recovery and Resilience Facility, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro (312,5 sovvenzioni, i restanti 360 miliardi prestiti a tassi agevolati).

Il PNRR presentato dall'Italia, prevede investimenti e un coerente pacchetto di riforme, a cui sono allocate risorse per 191,5 miliardi di euro finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e per 30,6 miliardi attraverso il Fondo complementare istituito con il

Decreto Legge n.59 del 6 maggio 2021 a valere sullo scostamento pluriennale di bilancio approvato nel Consiglio dei ministri del 15 aprile. Il totale dei fondi previsti ammonta a di 222,1 miliardi. Sono stati stanziati, inoltre, entro il 2032, ulteriori 26 miliardi da destinare alla realizzazione di opere specifiche e per il reintegro delle risorse del Fondo Sviluppo e Coesione. Nel complesso si potrà quindi disporre di circa 248 miliardi di euro. A tali risorse, si aggiungono quelle rese disponibili dal programma REACT-EU che, come previsto dalla normativa UE, vengono spese negli anni 2021-2023. Si tratta di fondi per ulteriori 13 miliardi.

Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo (**digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale**) e prevede sei missioni (1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura; 2. Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; 3. Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; 4. Istruzione e Ricerca; 5. Inclusione e Coesione; 6. Salute.)

Il primo intervento volto all'attuazione del PNRR è rappresentato dal Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77 *“Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”* che all'art. 7 prevede misure volte al rafforzamento delle attività di controllo, anche finalizzate alla prevenzione ed al contrasto della corruzione.

Inoltre, il suddetto decreto, con le previsioni in esso contenute, sottolinea l'importanza dell'etica dei collaboratori, della crescita professionale, della mobilitazione, e della formazione.

Il secondo intervento invece è rappresentato dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.”* che all'art 6 introduce il Piano integrato dell'attività organizzativa (PIAO), in ottica di verifica dei processi.

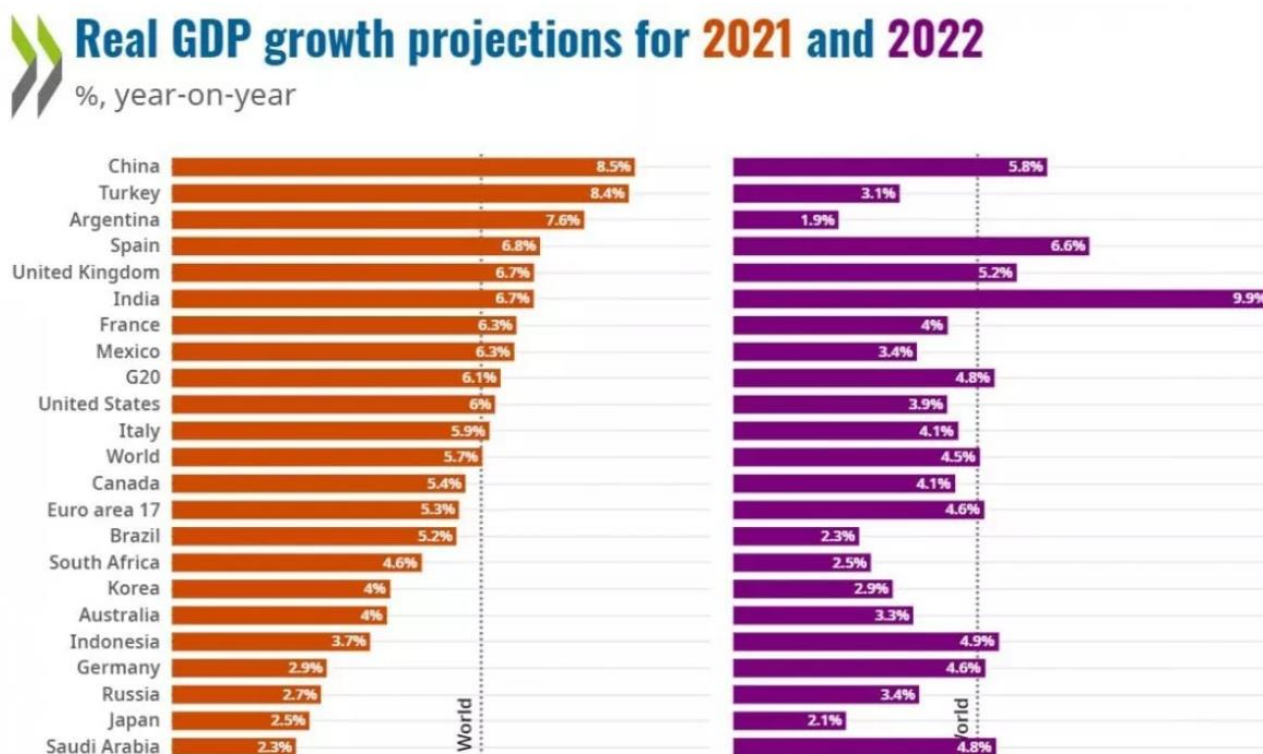
Infine Il 6 novembre scorso è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il d.l. n. 152/2021 contenente una serie di “disposizioni urgenti” volte all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (il PNRR), nonché alla prevenzione di possibili infiltrazioni mafiose, anche in considerazione della mole di risorse che saranno destinate al nostro Paese e che dovranno essere assegnate seguendo procedure ad evidenza pubblica.

Sono numerose le materie trattate nel decreto, in particolare si evidenziano:

il Capo III (Innovazione tecnologica e transizione digitale), il Capo IV dedicato ai Servizi digitali e gli ultimi articoli del decreto che sono dedicati alle misure da intraprendere per cercare di rafforzare il sistema di prevenzione antimafia attraverso interventi efficaci.

Gli effetti della pandemia COVID 19, risultano ancora, al termine del 2021 dirompenti, tuttavia meno gravi rispetto alle previsioni. Una indagine di Confcommercio dell'estate 2021, ha stimato un crollo dei consumi ai livelli più bassi degli ultimi 15 anni, tuttavia l'Ocse, l'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, vede rafforzarsi la ripartenza italiana dopo lo choc del Covid che è costato, nel 2020, un crollo di quasi 9 punti di Prodotto interno lordo.

Nell'aggiornamento annuale delle previsioni di crescita, l'Ocse accredita l'Italia di una crescita al 5,9% nel 2021 e al 4,1% nel 2022. Rispetto alle Prospettive economiche di maggio, l'Ocse ha rivisto le stime italiane al rialzo di 1,4 punti per il 2021 e al ribasso di -0,3 punti per il 2022.



Source: [OECD Economic Outlook, Interim Report September 2021](#)

https://www.repubblica.it/economia/2021/09/21/news/1_italia_accelera_per_l_ocse_la_ripresa_sale_al_5_9_quest_anno_poi_4_1_nel_2022-318748694/

5.2.1 I NUOVI RISCHI DI CORRUZIONE DURANTE L'EMERGENZA COVID-19.

Con comunicato del 19 aprile, l'ANAC ha precisato che *"... A causa dell'emergenza sanitaria in corso alcuni settori produttivi hanno avuto un calo significativo di fatturato a fronte della mancata erogazione dei servizi. Secondo l'Autorità questo può avere un impatto potenzialmente limitativo della partecipazione alle gare future in quanto il fatturato minimo annuo è uno degli elementi che le stazioni appaltanti possono richiedere ai fini della dimostrazione dei requisiti di capacità economica e finanziaria L'ANAC pertanto suggerisce alle stazioni appaltanti, come previsto dal Codice, di valutare attentamente la necessità di richiedere la dimostrazione di tali requisiti tramite il possesso di un fatturato minimo annuo per il triennio precedente la gara che comprende gli anni 2020 e 2021. Qualora le stazioni appaltanti ritengano necessario richiedere la dimostrazione del fatturato minimo annuo, sarebbe opportuno che il valore del fatturato richiesto fosse inferiore a quello massimo consentito dalla norma ossia al doppio dell'importo a base d'asta. Per quanto riguarda la capacità tecnica delle imprese, l'Autorità, nel rilevare che la mancata erogazione dei servizi può avere un impatto anche sulla dimostrazione dei principali servizi effettuati negli ultimi tre anni, ricorda che, per assicurare un livello adeguato di concorrenza, le amministrazioni aggiudicatrici possono prevedere nei bandi che sarà presa in considerazione la prova relativa a forniture o a servizi forniti o effettuati più di tre anni prima, come previsto dal Codice dei contratti pubblici (Allegato XVII, parte II)".*

È evidente che da un lato tale libertà può rappresentare un rischio per la corruzione, nonché un contesto di particolare interesse per la criminalità organizzata; dall'altro che l'emergenza COVID 19 non può giustificare una tolleranza da parte della stazione appaltante e quindi consentire irregolarità, che possono determinare pratiche corruttive, nell'esecuzione di appalti.

Nel periodo emergenziale, molti appalti pubblici, in generale, sono stati aggiudicati ed eseguiti con procedure accelerate, i benefici economici sono stati riconosciuti sulla base di semplici autocertificazioni, con corrispondente depauperamento del patrimonio pubblico. Tutto ciò significa che i rischi di distorsione dei processi decisionali e di spesa sono molto più elevati rispetto alle condizioni di "normalità" e si assiste al moltiplicarsi dei rischi di corruzione e di altri comportamenti contrari all'interesse collettivo, perpetrati proprio a causa dell'urgenza richiesta.

Nel novembre 2020 LIBERA e DEMOS ha condotto un'indagine sulla percezione della corruzione, anche alla luce dell'emergenza della pandemia ed è emerso che la maggioranza degli intervistati ritengono che con l'emergenza Covid-19 la corruzione in Italia si stia diffondendo ancora di più.

Il nesso tra emergenza e corruzione non può disconoscersi atteso che la crisi economica conseguente all'emergenza sanitaria COVID-19, ha determinato l'emergere di casi di truffa, malversazione e malaffare conseguenti alla gestione dell'emergenza.

Tenuto conto che uno dei punti fondamentali della lotta alla corruzione è l'individuazione nel Piano Triennale dei settori e dei rischi di corruzione, si rende necessario integrare la mappatura dei rischi con quelli emergenti durante situazioni emergenziali. L'uso delle procedure d'urgenza, giustificato nel momento dell'emergenza, espone infatti ad una serie di nuovi rischi.

Si sottolinea sin da ora che a tale fine la Società ha adottato le seguenti misure:

Processi contrattuali trasparenti

Procedure contrattuali aperte e rese trasparenti in modo tempestivo (ad es. il portale della Società) consentendo, di individuare più facilmente e rapidamente i casi che meritano controlli più approfonditi, lasciando a corrotti e corruttori meno spazio di manovra.

Whistleblowing

Un apposito sistema di segnalazione interna (whistleblowing) da utilizzare senza formalismo e con un contatto diretto con il Responsabile, viene ritenuto in grado di mitigare il rischio di corruzione, ampliando la sfera del monitoraggio dei processi ai dipendenti delle strutture a rischio.

Previsione di procedure di emergenza

Procedure di gestione del rischio emergenziale e distribuzione del materiale in situazioni di crisi.

Protezione del materiale

Conservazione dei materiali in luoghi accessibili solo da un responsabile della distribuzione che risponda delle eventuali mancanze nonché rendere riconoscibili i beni (con il nome

dell'ente proprietario o un marchio indelebile) rendendo più rischioso sottrarre gli stessi.

In conclusione, si evidenzia che il risk assessment non dovrebbe focalizzarsi più quindi sui processi a rischio, ma esplorare la dimensione relazionale: si dovrebbero prevedere le possibili situazioni di conflitto di interessi e le reti di relazioni su cui corrono sugli interessi che entrano in conflitto (dalla rivista “AZIENDITALIA” nel 2020).

5.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Premessa

Informatica Alto Adige è stata costituita nel 1992 tra la Provincia Autonoma di Bolzano e la società cooperativa Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, su iniziativa della Provincia Autonoma di Bolzano, con l'obiettivo di realizzare la gestione, diretta o tramite incarichi a terzi, dei sistemi informativi elettronici della Provincia Autonoma di Bolzano, dei suoi Enti Strumentali e degli altri enti pubblici partecipanti alla Società ai sensi della legge provinciale 8 novembre 1982, n. 33.

Nel 2018 la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, autorizzata ad acquistare e sottoscrivere azioni della Società Informatica Alto Adige S.p.A. in quanto una della Società che svolgono attività strumentali per il perseguimento delle finalità istituzionali della Regione, ha perfezionato l'adesione alla stessa.

Al 31 dicembre 2021, la Provincia autonoma di Bolzano detiene il 78,04% della quota azionaria. Seguono il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano con il 20,88% e la Regione Autonoma Trentino – Alto Adige con l'1,08%.

Informatica Alto Adige è una società a partecipazione pubblica, “in house”.

Le società in house pubbliche avvertono la necessità di organizzare il comparto attribuendo un ruolo chiave al mondo degli investimenti ICT. Le macro-azioni promosse dall'associazione Assinter Italia, alla quale Informatica Alto Adige ha aderito, sono:

- favorire la cooperazione tra le aziende associate per il trasferimento di competenze nell'ambito delle tecnologie per l'informazione;
- rappresentare e valorizzare le aziende a partecipazione regionale che operano nel settore dell'informatica per la Pubblica Amministrazione secondo il modello “in

house providing”;

- tutelare gli interessi delle aziende associate e curarne le relazioni con le Istituzioni e il mercato;
- raccogliere, elaborare e diffondere informazioni, avviare studi, ricerche e progetti relativi all'innovazione tecnologica a livello europeo, nazionale e regionale;
- ergersi, società in house ICT, quali aggregatori della domanda di innovazione dei territori;
- fornire servizi condivisi per evitare duplicazioni ed inefficienze;
- favorire l'ampliamento ed il consolidamento dei rapporti con le aziende di mercato;

L'oggetto sociale

Informatica Alto Adige S.p.A., da quasi trent'anni rappresenta il partner IT dell'Amministrazione Pubblica in provincia di Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano (“PAB”), Consorzio dei Comuni, Regione Trentino-Alto Adige.

Trattandosi di una Società “in house” (come recita l'art. 4-BIS dello Statuto di Informatica Alto Adige), Informatica Alto Adige eroga i propri servizi in ambito IT (Information Technology), servizi previsti da specifico “Catalogo”, ad esclusivo beneficio dei suoi Azionisti (i tre Enti citati) e degli Enti ad essi collegati.

Al centro del proprio interesse la Società ha da sempre l'ottimizzazione dei processi amministrativi, così da favorire una sempre maggiore vicinanza fra Amministrazione e Cittadino, con vantaggi per entrambi.

Oltre a fornire specifiche soluzioni IT per l'E-Government dell'Amministrazione, Informatica Alto Adige eroga servizi IT, attività di supporto tecnico ed assistenza a beneficio dei propri Clienti.

Una specifica menzione merita la gestione di un efficiente Datacenter situato presso la società e la realizzazione e gestione del nuovo Datacenter di Brunico.

Informatica Alto Adige S.p.A. ha adottato, come sistema di amministrazione e controllo, un modello di Amministrazione tradizionale, che prevede, come descritto da proprio statuto, un Consiglio di Amministrazione (composto da tre membri) ed un Collegio sindacale (composto da tre membri effettivi).

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Azienda sui possibili

fenomeni di “cattiva amministrazione”.

A partire dall’assunzione tutti i componenti di Informatica Alto Adige sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell’ente.

La **trasparenza** interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell’ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno, sia nella sua dimensione organizzativa che di capitale umano, non presenta fenomeni degenerativi e non genera particolari allarmi.

L’organigramma

Al Consiglio di Amministrazione risponde il Direttore Generale di Alto Adige S.p.A.

Il Direttore Generale sottoscrive i contratti di assunzione di nuovi Dipendenti, con esclusione dei Quadri e dei Dirigenti, per i quali la responsabilità della loro assunzione è attribuita, collegialmente, al CdA in base all’articolo 25 dello statuto societario.

Per quanto riguarda l’attività di formazione destinata a settori dell’Azienda, eventuali esigenze in tal senso vengono programmate dal Responsabile Risorse Umane che li propone, per autorizzazione, al Direttore.

Eventuali sanzioni disciplinari, normalmente proposte dal superiore gerarchico del Dipendente o dall’Organismo di Vigilanza (vedasi successivamente “L’Organismo di Vigilanza”), vengono comminate dal Direttore.

Gli acquisti nei loro vari aspetti: procedurali, contrattuali, amministrativi ed operativi sono gestiti dal Responsabile della Funzione Supply, mentre la responsabilità, in funzione della natura dell’acquisto, è attribuita al RUP nominato ad hoc. Nella fase autorizzativa del processo di acquisto intervengono e sottoscrivono l’atto autorizzativo oltre al RUP nominato anche il Responsabile Finance, il Direttore Generale e nei casi previsti è necessaria anche l’approvazione preventiva del CdA.

Si sottolinea in tale sede che il processo di acquisto nel corso del secondo semestre del 2022 ulteriormente digitalizzato.

Si evidenzia inoltre che in SIAG svolge un ruolo fondamentale anche il Führungskreis, consiglio direttivo di cui fa parte il top management della società.

Sistema di gestione aziendale

Il Sistema di Gestione per la Qualità è certificato in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015 per il seguente campo applicativo: “Sviluppo e svolgimento di servizi nel settore delle tecnologie dell’informazione”.

Il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni è certificato in conformità ai requisiti della norma UNI CEI ISO/IEC 27001:2013 per il seguente campo applicativo: “Sviluppo e svolgimento di servizi nel settore dell’information technology”.

Il Sistema di gestione ambientale è certificato in conformità ai requisiti della norma UNI CEI ISO/IEC 14001:2015 per il seguente campo applicativo: “Sviluppo e svolgimento di servizi nel settore dell’information technology”.

5.4 MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE FASI/ATTIVITÀ RILEVANTI

La mappatura dei processi aziendali costituisce un elemento strutturale del “Integrated Management System” adottato da SIAG.

Attualmente, sono identificati e descritti, anche con rinvio ad altri documenti, tutti i processi aziendali. La descrizione dei processi comprende l’individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono, gli input e gli output del processo, la sequenza delle attività, i tempi, i vincoli, le risorse e le interrelazioni tra i processi.

Ai processi così identificati e definiti vanno aggiunti alcuni altri processi di supporto o accessori che sono descritti nelle opportune sezioni, nell’ambito della missione svolta da ciascuna struttura organizzativa.

Inoltre, come anticipato, recentemente si è proceduto all’aggiornamento del MOG (adottato con delibera del CdA del 24.09.2021) ed è stata pertanto svolta una puntuale mappatura dei processi e delle fasi rilevanti con l’individuazione delle aree ed attività

sensibili e gli standard di controllo adottati.

5.5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Le aree aziendali potenzialmente a rischio corruttivo sono state classificate in:

- Aree a rischio obbligatorie relative alle attività previste all'art. 1, comma 16, della L. 190/2012 come di seguito elencate:
 - A) acquisizione e gestione del personale (lett. d);
 - B) contratti pubblici (lett. b);
 - C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (lett. a);
 - D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (lett. c);
- Aree a rischio generali individuate al par. 6.3 della determinazione ANAC n. 12/2015 come di seguito elencate:
 - E) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - F) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - G) incarichi e nomine;
 - H) affari legali e contenzioso;
- Aree a rischio specifiche come di seguito elencate:
 - I) commit management;
 - L) erogazione servizi;
 - M) progettazione servizi;
 - N) altre attività.

La tabella seguente elenca in sintesi le attività sensibili svolte in SIAG e le relative aree di rischio obbligatorie, generali e specifiche, ove applicabili tenuto conto della missione e dell'operatività della Società.

Le fonti di tali informazioni sono la mappa dei processi aziendali SIAG facente parte dell'“Integrated Management System” e l'analisi svolta per l'aggiornamento del MOG.

ATTIVITÀ	Tipo area di rischio	Area di rischio
Gestione di procedimenti volti a conseguire erogazioni, contributi, sovvenzioni e finanziamenti pubblici	Generale	E) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
Negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con clienti	Generale	I) commit management
Gestione ed utilizzo del sistema informatico aziendale, della rete internet e delle singole apparecchiature; Protezione e conservazione dei dati informatici raccolti dalle diverse funzioni aziendali	Specifica	N) altre attività
Realizzazione e gestione dei sistemi informatici (hardware e software) Order management; Needs analysis and technical solution definition; Gestione del progetto; Progettazione e realizzazione; componente di progetto; Progettazione e sviluppo di servizi informatici; Validation and testing; Change management; Release and deployment management; Service asset and configuration management; Operative financial management;	Specifica	M) progettazione servizi
Incident management; Request Fulfilment; Access management; Event management; Problem management; Change management; Service level management; Service catalogue management; Development Thecnical support complaints Information security management	Specifica	L) erogazione servizi;

Selezione, negoziazione ed esecuzione di contratti con fornitori, prestatori di servizi ed appaltatori, consulenti -Procurement-	Obbligatoria	B) contratti pubblici
Flussi finanziari	Generale	E) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'attività aziendale	Specifica	I) commit management
Gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria, INPS, INAIL, Ufficio del lavoro	Obbligatoria	A) acquisizione e gestione del personale
Gestione dei rapporti con la GdF e con altri funzionari pubblici nell'ambito delle attività di verifica ispettiva e di controllo effettuate dalla PA	Generale	F) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Gestione delle spese di rappresentanza	Generale	E) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
Gestione del personale: Recruiting; On boarding; Training; Offboarding.	Obbligatoria	A) acquisizione e gestione del personale
Gestione di contenzioso giudiziale e stragiudiziale Legal compliance	Generale	H) affari legali e contenzioso; G) incarichi e nomine
Amministrazione	Generale	E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali	Specifica	N) altre attività
Gestione sociale: conferimenti, utili, riserve ed operazioni sul capitale	Specifica	I) commit management
Gestione dei rapporti con i soci	Specifica	I) commit management
Gestione dei rapporti con le autorità di vigilanza	Specifica	F) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Gestione del sistema di salute e sicurezza dei lavoratori	Specifica	N) altre attività



Predisposizione e sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali, gestione della contabilità fiscale.	Specifica	N) altre attività
Gestione dei rapporti con le autorità di vigilanza	Generale	F) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Acquisto gestione e sviluppo di programmi software	Specifica	M) progettazione servizi
Internal Audit	Generale	F) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
Continual improvement	Specifica	N) altre attività
Strategic change management	Specifica	N) altre attività
Event Manegement	Specifica	N) altre attività
Gestione del sistema ambientale Waste management	Specifica	N) altre attività
Gestione emergenziale Emergency Management	Specifica	N) altre attività
NON APPLICABILE	Obbligatoria	C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
	Obbligatoria	D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

L'identificazione e analisi dei rischi nell'ambito delle aree obbligatorie, generali e specifiche è stata effettuata individuando innanzitutto quali attività potenzialmente esposte al rischio di corruzione quelle sensibili di cui all'art. 25 "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione" del D.Lgs. 231/2001. A queste sono state aggiunte le altre attività sensibili di cui agli artt. 24 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", 25-ter "Reati societari", 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio" e 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" del D.Lgs. 231/2001, nonché reati ambientali, tributari, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e corruzione tra privati.

Si precisa che l'individuazione delle attività sensibili del Modello 231 è stata effettuata sulla base della mappatura completa dei processi della Società.

Le attività sensibili già individuate nell'ambito del Modello 231 sono state successivamente integrate con ulteriori attività potenzialmente rischiose che potrebbero rientrare nell'ambito della “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni, atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico.

5.5.1 CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

Le attività sensibili del Modello 231, e le ulteriori attività potenzialmente rischiose qui considerate, sono state sottoposte ad una ulteriore *valutazione del rischio*, rispetto a quella generale utilizzata dalla Società, mediante la metodologia definita nel PNA 2019. Si tratta nello specifico dei criteri di seguito descritti nel dettaglio, già verificati, adeguati nella terminologia ed integrati con ulteriori specifiche voci per meglio tenere conto del contesto di operatività della Società.

La valutazione del rischio consiste nella stima della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio, definito “inerente”, rappresentato da un valore numerico. Per completare la valutazione, è stimata l'efficacia dei controlli messi in atto per contenere il rischio inerente e valutato il conseguente livello di rischio “residuo”, rappresentato anch'esso da un valore numerico.

Di seguito sono riportati in dettaglio i criteri utilizzati per la valutazione del rischio corruzione.

Valutazione della probabilità

La probabilità è valutata mediante una scala di valori da MOLTO BASSA ad ALTISSIMA aventi il seguente significato:

VALORE PROBABILITA'	SIGNIFICATO
MOLTO BASSA	Nessuna probabilità
BASSA	Improbabile
MEDIA	Probabile
ALTA	Molto probabile
ALTISSIMA	Altamente probabile

La stima della *probabilità complessiva* è calcolata mediante la media dei valori assunti dai seguenti sei indicatori di stima presi come riferimento:

Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato	
BASSO	È del tutto vincolato
MEDIO	È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari, SGQ)
ALTO	È parzialmente vincolato solo dalla legge
ALTISSIMO	È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari, SGQ)
Livello di interesse esterno la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	
BASSO	ha come destinatario finale un ufficio interno
MEDIO	il risultato del processo è rivolto direttamente alla PA
ALTO	il risultato del processo è rivolto direttamente ai fornitori
Complessità del processo un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni/enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato determina una diminuzione del rischio	
BASSO	il processo coinvolge una sola amministrazione
MEDIO	il processo coinvolge due amministrazioni
ALTO	il processo coinvolge da 3 a 5 amministrazioni
ALTISSIMO	il processo coinvolge oltre 5 amministrazioni
Valore economico	



la presenza di elevato valore economico determina un aumento del rischio	
BASSO	Non ha nessun valore economico
MEDIO	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: modico valore)
ALTO	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)
Frazionabilità del processo	
Un processo il cui risultato finale può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che assicurano lo stesso risultato determina un aumento del rischio	
NO	
SI	
Storico degli eventi	
Un evento che si è già presentato in passato è più probabile si presenti in futuro	
Negli ultimi 5 anni, nel contesto di riferimento, non si sono verificati eventi analoghi	
Negli ultimi 5 anni, nel contesto di riferimento, si sono verificati eventi analoghi	

Valutazione dell'impatto

L'impatto è valutato mediante una scala di valori da MOLTO BASSO A ALTISSIMO, aventi il seguente significato:

VALORE IMPATTO	SIGNIFICATO
MOLTO BASSO	Nessun impatto
BASSO	Impatto marginale
MEDIO	Soglia
ALTO	Serio
ALTISSIMO	Superiore

La stima dell'*impatto complessivo* è stata calcolata tenendo in considerazione i seguenti tre indici:

- *Impatto organizzativo* che considera i risvolti organizzativi che l'evento corruttivo porterebbe. Per una sua stima è stata considerata la percentuale di personale impiegata nel processo rispetto al totale del personale impiegato nelle U.O. competenti a svolgerlo;
- *Impatto economico* che considera i risvolti economici sulla Società;
- *Impatto reputazionale* che considera i risvolti sulla reputazione della Società;

Valutazione del rischio inerente

Il valore numerico del rischio inerente relativo a ciascuna attività è ottenuto applicando la seguente formula di calcolo:

$$\text{Rischio inerente} = \text{Probabilità complessiva} * \text{Impatto complessivo}$$

I valori ottenuti del rischio inerente sono classificati in accordo con il seguente schema:

P \ I					
	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
MOLTO BASSA	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
BASSA	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
MEDIA	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
ALTA	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO
ALTISSIMA	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO

Valutazione dei controlli attivi

L'efficacia dei controlli attivi è valutata mediante una scala di valori da 1 a 5 ai quali corrispondono i valori percentuali indicati nell'ultima colonna a destra della tabella che segue.

<u>Controlli</u>		
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sull'attività è adeguato a neutralizzare il rischio?		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1	100%
Sì, è molto efficace	2	80%
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3	50%
Sì, ma in minima parte	4	20%
No, il rischio rimane indifferente	5	0%

Valutazione del rischio residuo

Il valore numerico del rischio residuo è ottenuto ponderando il valore del rischio inerente con la valutazione dell'efficacia dei controlli mediante la seguente formula.

$$\text{Rischio residuo} = \text{Rischio inerente} * \text{Efficacia controlli}$$

I valori ottenuti sono classificati con le stesse modalità del rischio inerente.

5.5.2 LE ATTIVITÀ CON PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

Di seguito sono riportate le risultanze della valutazione del rischio effettuata.

Tipo area	Area di rischio	Area di Rischio	Attività	Funzione	Rischio	Probabilità							Impatto complessivo	Rischio inerente	Controlli	Rischio residuo
						Discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità del processo	Valore economico	Frazionabilità del processo	Storico degli eventi	Probabilità complessiva				
O A		acquisizione e gestione del personale	Consuntivazione e rendicontazione attività formative	Responsabile Risorse Umane	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)	B	B	M	M	NO	NO	B	B	BASSO	2	BASSO
O A		acquisizione e gestione del personale	Predisposizione dei piani annuali della formazione	Responsabile Risorse Umane	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)	B	B	B	M	NO	NO	B	B	BASSO	2	BASSO
O A		acquisizione e gestione del personale	Predisposizione dei piani annuali della formazione	Responsabile Risorse Umane	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)	A	B	B	M	NO	NO	B	B	BASSO	2	BASSO
O A		acquisizione e gestione del personale	Predisposizione istruttoria di assunzione	Responsabile Risorse Umane	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Truffa (art. 640 comma 2, n.1 c.p.)	B	B	B	B	NO	NO	B	B	BASSO	2	BASSO
O A		acquisizione e gestione del personale	Predisposizione istruttoria di assunzione	Responsabile Risorse Umane	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001-Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	B	B	B	NO	NO	B	B	BASSO	2	BASSO

O	A	acquisizione e gestione del personale	Valutazione prestazioni	Responsabile Risorse Umane	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	A	B	B	B	NO	NO	B	B	BASSO	2	BASSO
O	A	contratti pubblici	Acquisto di beni e servizi di modico valore	Tutte U.O. della Società	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	M	B	M	SI	NO	M	B	BASSO	2	BASSO
O	A	contratti pubblici	Acquisto di beni e servizi di modico valore	Tutte U.O. della Società	Violazione art. 25 - octies D.Lgs. 231/2001 - Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (artt. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1 c.p.)	B	M	B	M	SI	NO	M	B	BASSO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Acquisto di servizi di formazione	Responsabile Risorse Umane	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	M	B	M	SI	NO	M	B	BASSO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Affidamento incarichi di studio, ricerca, consulenza e collaborazione	Tutte le U.O. della Società	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	M	B	M	SI	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO

O	B	contratti pubblici	Affidamento incarichi di studio, ricerca, consulenza e collaborazione	Tutte le U.O. della Società	Violazione art. 25 - ter D.Lgs. 231/2001 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)	B	M	B	M	SI	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Effettuazione istruttoria di acquisto	RUP	Violazione art. 25 - ter D.Lgs. 231/2001 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)	B	M	M	A	SI	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Effettuazione istruttoria di acquisto	RUP	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	M	M	A	SI	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Effettuazione istruttoria di acquisto	RUP	Violazione art. 25 - octies D.Lgs. 231/2001 - Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (artt. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1 c.p.)	B	M	M	A	SI	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Formulazione RDF (Richiesta Fornitura)	RUP	Ricorso a proroghe o avvio attività senza contratto per ritardata attivazione del processo di acquisto	B	M	M	A	SI	NO	A	MEDIO	MEDIO	3	BASSO
O	B	contratti pubblici	Formulazione RDF (Richiesta Fornitura)	Tutte le U.O. della Società	Alterazione dolosa documentazione di gara	B	M	B	A	SI	NO	A	BASSO	MEDIO	2	BASSO

O	B	contratti pubblici	Formulazione RDF (Richiesta di Fornitura)	Tutte le U.O. della Società	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	M	B	A	SI	SI	A	BASSO	MEDIO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Individuazione fornitori per affidi diretti	Tutte le U.O. della Società	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	M	B	A	SI	SI	A	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
O	B	contratti pubblici	Individuazione fornitori per affidi diretti	Tutte le U.O. della Società	Violazione art. 25 - ter D.Lgs. 231/2001 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)	B	M	B	A	SI	SI	A	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
G	E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Calcolo e Liquidazione delle retribuzioni e degli adempimenti fiscali e contributivi connessi alle retribuzioni	Responsabile Finance	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Truffa (art. 640 comma 2, n.1 c.p.)	B	B	B	B	NO	NO	B	BASSO	BASSO	2	BASSO
G	E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Predisposizione del bilancio d'esercizio	Responsabile Finance	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Truffa (art. 640 comma 2, n.1 c.p.)	B	M	B	A	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO

G	E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Predisposizione del bilancio d'esercizio	Responsabile Finance	Violazione art. 25 - ter D.Lgs. 231/2001 – False comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-bis e 2621-ter c.c.)	B	M	B	A	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
G	E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Predisposizione del bilancio d'esercizio	Responsabile Finance	Violazione art. 25 - ter D.Lgs. 231/2001 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)	B	M	B	A	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
G	E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Predisposizione del bilancio d'esercizio	Responsabile Finance	Violazione art. 25 - ter D.Lgs. 231/2001 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, primo e secondo comma, c.c.)	B	M	B	A	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
G	E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Predisposizione del bilancio d'esercizio	Responsabile Finance	Violazione art. 25 - ter D.Lgs. 231/2001 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.)	B	M	B	A	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
G	H	Affari legali e contenzioso	Gestione del contenzioso	Responsabile Area Legale	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)	M	A	B	M	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	4	MEDIO
G	H	Affari legali e contenzioso	Gestione del contenzioso	Responsabile Area Legale	Violazione art. 25 - decies D.Lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci (art. 377-bis c.p.)	M	A	B	M	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	4	MEDIO

S	I	Commitment management	Gestione, consuntivazione e rendicontazione attività progettuali inerenti l'innovazione	Responsabile Progetti	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)	B	M	B	M	NO	NO	M	BASSO	BASSO	2	BASSO
S	I	Commitment management	Predisposizione offerta	Responsabile Servizi Progetti	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	M	M	B	M	NO	NO	M	BASSO	BASSO	2	BASSO
S	I	Commitment management	Predisposizione piano degli interventi annuale e triennale	Responsabile Servizi Progetti	Mancato rispetto delle tempistiche definite nei Piani e negli atti contrattuali	A	M	M	A	NO	NO	B	BASSO	BASSO	5	BASSO
S	I	Commitment management	Predisposizione piano degli interventi annuale e triennale	Responsabile Servizi Progetti	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	A	M	M	A	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO
S	I	Commitment management	Rendicontazione dei volumi e dei livelli di servizio erogati	Responsabile Servizi Progetti	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Truffa (art. 640 comma 2, n.1 c.p.)	A	M	M	A	NO	NO	M	MEDIO	MEDIO	2	BASSO

S	L	Erogazione servizi	Erogazione di servizi applicativi	Responsabile Servizi Progetti	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	A	M	A	NO	NO	M	BASSO	BASSO	2	BASSO	
S	L	Erogazione servizi	Monitoraggio SLA	Responsabile Servizi Progetti	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Frode informatica (art. 640 - ter)	A	M	B	M	NO	NO	M	BASSO	BASSO	2	BASSO	
S	L	Erogazione servizi	Monitoraggio SLA	Responsabile Servizi Progetti	Violazione art. 24 D.Lgs. 231/2001 - Truffa (art. 640 comma 2, n.1 c.p.)	A	M	B	M	NO	NO	M	BASSO	BASSO	2	BASSO	
S	M	Progettazione servizi	Definizione requisiti del progetto	Responsabile Servizi Progetti	Metodologia di sviluppo sw inadeguata	A	M	B	M	SI	NO	M	BASSO	BASSO	4	BASSO	
S	M	Progettazione servizi	Definizione requisiti del progetto	Responsabile Servizi Progetti	Metodologia di sviluppo sw inadeguata	A	M	B	M	SI	NO	M	BASSO	BASSO	4	BASSO	

S	M	Progettazione servizi	Esecuzione attività progettuali	Responsabile Servizi Progetti	Carenze informative sugli avanzamenti dei progetti di sviluppo software	A	A	B	M	SI	NO	M	BASSO	MEDIO	2	BASSO
S	M	Progettazione servizi	Partecipazione a programmi di finanziamento europeo	Responsabile Servizi Progetti	Violazione art. 25 D.Lgs. 231/2001 - Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.)	B	M	M	A	NO	NO	M	BASSO	MEDIO	2	BASSO
S	N	Gestione emergenziale	Gestione fase emergenziale Covid-19	Tutte le U.O. della Società	Maladministration_ acquisti	B	A	B	A	NO	SI	M	BASSO	BASSO	2	BASSO
S	N	Gestione emergenziale	Gestione fase emergenziale Covid-19	Tutte le U.O. della Società	Maladministration_ personale	B	M	B	M	NO	SI	B	BASSO	BASSO	2	BASSO



6. IL MODELLO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (TRATTAMENTO DEL RISCHIO)

La tabella seguente elenca i riferimenti ai documenti del Modello 231 che riportano le misure già adottate ed attuate dalla Società.

Misure previste	Rif. a documenti e paragrafi per le misure già adottate
Previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione	<u>“Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”, par. 1.7 “Formazione e informazione del Personale e dei Contraenti esterni”</u> ; si rinvia a quanto descritto al paragrafo 8 del presente documento
Previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi	<u>“Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”, par. 1.5 “Il Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 della Società”</u>
Previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative	<u>“Codice Etico e di comportamento interno”</u>
Regolazione di procedure per l'aggiornamento	<u>“Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”, par. 1.5.3 “Approvazione del Modello e sua pubblicazione”</u>
Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli	<u>“Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”, par. 1.6.8 “Linee di reporting verso l'Organo Amministrativo”</u> ; par.1.6.9 “Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza”

Misure previste	Rif. a documenti e paragrafi per le misure già adottate
Regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante	La procedura interna per la trasparenza descritta nel par. 7 del presente documento definisce il modello organizzativo adottato per assicurare il raggiungimento degli obiettivi di trasparenza
Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello	<u>“Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”, par. 1.9 “Il Sistema disciplinare”</u>

Altre misure di prevenzione della corruzione adottate sono riportate nel par. 9 “Altre misure di prevenzione adottate”.

7. LA TRASPARENZA

L'Azienda ha provveduto a razionalizzare il suo impegno in tema di trasparenza amministrativa adottando una procedura interna finalizzata ad individuare:

- Gli obblighi di pubblicazione ai sensi della normativa vigente;
- Lo schema di responsabilità suddiviso tra:
 - Soggetti responsabili della produzione delle informazioni oggetto di pubblicazione per finalità di trasparenza;
 - Soggetti responsabili per la pubblicazione sul sito aziendale;
 - Soggetti responsabili per la verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- Le modalità di esercizio e di riscontro in relazione all'accesso civico.

La citata procedura ha piena esecutività da febbraio 2019, come validata da tutti i reparti coinvolti ed ha come riferimento la casella di posta elettronica trasparenza@siag.it.

L'indirizzo di posta elettronica sopra indicato è opportunamente pubblicato sul sito internet aziendale nella sezione “società trasparente”.

Nel 2021, l'allegato contenente tutti gli obblighi di trasparenza, è stato pubblicato sul sito internet aziendale, nella sezione trasparenza, congiuntamente al PTPC.

Monitoraggio della misura

L'excel contiene le unità organizzative responsabili della produzione dei dati e le date di monitoraggio previste dal RPCT. Inoltre, con cadenza almeno semestrale, viene effettuata una verifica degli adempimenti in materia di trasparenza.

Si evidenzia che tale misura consente anche incidentalmente la verifica di altre misure di seguito riportate (es. “Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti”)

8. LA FORMAZIONE

La formazione rappresenta, insieme alla trasparenza, una delle più importanti misure di prevenzione della corruzione.

Affinché l'attività di prevenzione della corruzione sia davvero efficace, è fondamentale la formazione della cultura della legalità all'interno della Società e nei confronti di tutti i soggetti che con essa operano.

La Società per mezzo della attività formativa intende:

- creare consapevolezza sulla responsabilità/obblighi definiti dalla normativa;
- aumentare l'attenzione sui temi dell'etica e della legalità, quali elementi determinanti per costruire e implementare il sistema di prevenzione della corruzione in essere.

L'RPCT provvede almeno annualmente all'erogazione della formazione a tutti i collaboratori dell'Azienda (parte generale), e prevede altresì un approfondimento per quei collaboratori che presidiano aree che richiedono una più attenta sensibilità (parte specifica).

Gli argomenti oggetto di formazione vengono individuati dipendentemente dalle esigenze e dalle richieste emergenti nel corso dell'anno, e dal contesto esterno.

Monitoraggio della misura

Nel corso del 2021 oltre ad una sintesi dei temi generali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, già affrontati nel corso dell'anno precedente, si è posta particolare attenzione all'impatto sul rapporto di lavoro.

La formazione è già stata pianificata anche per il 2022 e sarà erogata nel corso del secondo semestre.

9. ALTRE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE

Di seguito le altre misure di prevenzione della corruzione adottate con il presente Piano.

9.1 MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI DELLE REGOLE AZIENDALI (WHISTLEBLOWING)

La procedura, in applicazione della legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, è stata approvata con delibera del CdA in data 29 gennaio 2019.

Una sua modifica è stata approvata dal CdA in seduta del 30 Ottobre 2020.

La procedura risulta pubblicata nella intranet aziendale ai fini della sua conoscibilità da parte di tutti i collaboratori.

Monitoraggio della misura

Le violazioni possono essere segnalate tramite i due canali indicati nella procedura, e l'RPCT e l'OdV garantiscono rispettivamente il presidio delle caselle posta indicate. Ad oggi non sono pervenute segnalazioni di illecito.

9.2 VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI (EX D.LGS. 39/2013)

Le situazioni potenzialmente applicabili per la Società sono di seguito descritte, ivi comprese le procedure definite per la verifica di eventuali violazioni delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013.

Per **Inconferibilità (ab origine)** si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto 33/2013 a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati

da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

Per gli amministratori (rif. D.Lgs. 39/2013):

- art. 3 relativamente ad inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6 relativamente ad inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale;
- art. 7 relativamente ad inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale.

Per i dirigenti:

- art. 3 relativamente ad inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

Per **Incompatibilità** si intende quanto segue.

Le cause di incompatibilità sono speculari a quelle di inconferibilità, la differenza consiste nel fatto che le prime non intervengono nella fase genetica, ma subentrano in un secondo momento.

Per gli amministratori (rif. D.Lgs. 39/2013):

- art. 9 co. 2 relativamente ad incompatibilità tra incarichi negli enti di diritto privato in controllo pubblico e lo svolgimento di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico;
- art. 13 relativamente ad incompatibilità di incarichi negli enti di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali;

Per i dirigenti:

- art. 12 relativamente ad incompatibilità di incarichi e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

Monitoraggio della misura

Al fine della verifica della insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità è richiesta, al momento del conferimento della carica, la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e annualmente la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono debitamente pubblicate sul sito di amministrazione trasparente dell'azienda.

9.3 CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI

Il Codice di Comportamento e il contratto collettivo di lavoro vigente, fissano alcuni limiti all'assunzione di incarichi da parte dei dipendenti presso soggetti esterni alla Società. Ciò al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse con la Società, interferenze con le attività della struttura e cumulo di impegni.

Di seguito la procedura da seguire per l'autorizzazione di incarichi ai dipendenti.

1. Il dipendente formalizza per iscritto alla Società la richiesta di autorizzazione ad assumere incarichi esterni fornendo tutti gli elementi informativi necessari.
2. La richiesta viene presa in carico dal responsabile della funzione risorse umane che istruisce la pratica invitando, se necessario, il richiedente a fornire elementi integrativi utili alla valutazione della richiesta. L'istruttoria viene effettuata sulla base dei vincoli posti dal Codice di Comportamento, dal contratto collettivo di lavoro vigente e dalle necessità di servizio della Società.
3. Il Responsabile delle risorse umane concede o nega l'autorizzazione all'incarico, tenuto conto degli esiti dell'istruttoria effettuata, con apposita comunicazione scritta al richiedente.

Nel caso di conferimento di incarichi esterni su iniziativa della Società sono eseguiti i passi 2. e 3.

Il Responsabile delle risorse umane informa il RPCT in merito alle autorizzazioni concesse.

Monitoraggio della misura

Periodicamente, con cadenza corrispondente a quella indicata nella tabella degli obblighi di trasparenza rinvenibile sul sito dell'azienda, l'RPCT richiede al responsabile della funzione risorse umane se vi siano degli aggiornamenti in relazione alla presente misura. Le risultanze vengono debitamente pubblicate nel sito internet della società.

9.4 ROTAZIONE DEL PERSONALE

Il contesto operativo della Società, caratterizzato dalla presenza di ruoli connotati dal possesso di elevate competenze tecniche specifiche dei diversi domini applicativi e tecnologici, non consente l'adozione di meccanismi di rotazione del personale sostenibili ed attuabili, senza compromettere l'ordinario funzionamento di Informatica Alto Adige.

Tenuto conto della necessità di assicurare elevati livelli di servizio e del know how e delle specificità professionali dei ruoli da ricoprire, in alternativa alla rotazione degli incarichi è adottata la misura della **“segregazione delle funzioni”**, mediante attribuzione a soggetti diversi dei compiti di istruttoria, decisione, attuazione e verifica, della **“tracciabilità e verificabilità delle transazioni mediante adeguati supporti documentali”**, mediante l'esistenza di documenti di supporto e modalità di archiviazione idonei ad assicurare la tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo e di un **“sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate”**.

Monitoraggio della misura

Il RPCT verifica la corretta applicazione della misura, in particolare in relazione agli acquisti di beni e servizi, anche di modico valore, e all'emissione di contratti attivi, nelle diverse forme in uso. Il RPCT dà riscontro dell'esito di queste verifiche nell'ambito delle riunioni periodiche dell'OdV.

9.5 ATTIVITA' PRECEDENTE O SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS)

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. pantouflage o revolving doors, volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"*. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli **enti di diritto privato in controllo pubblico**, indicando che *"Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico"*.

L'obiettivo della norma è evitare che coloro che esercitano poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta all'interno della Società/Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere un nuovo incarico (subordinato o autonomo) presso una società terza con la quale hanno intrattenuto rapporti di lavoro; i limiti, tuttavia, non sono estendibili a tutti i dipendenti/collaboratori, bensì unicamente a *"coloro che, negli ultimi tre anni, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura"*.

In sostanza, una volta cessato il rapporto di lavoro con la Società/Pubblica Amministrazione, tali soggetti non possono avere alcun tipo di rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati, derivanti dall'esercizio dei propri poteri.

Data la peculiare natura di IAA la disciplina del revolving doors si applica dunque sia nei confronti dei fornitori, sia nei confronti dei dipendenti della Società, per le attività svolte in precedenza all'instaurazione del rapporto di lavoro e per quelle successive alla cessazione dello stesso.

Revolving doors fornitori

Ai fini dell'accertamento del rispetto della disciplina da parte dei fornitori della Società, quali soggetti privati destinatari dell'attività della Società, e al fine di ulteriore monitoraggio del

rispetto del divieto di pantouflage da parte di ex dipendenti, nel processo di conclusione del contratto è previsto che gli operatori economici dichiarino, per quanto di propria conoscenza, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti di IAA, che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti degli stessi, nel triennio successivo alla cessazione dell'incarico.

Il fornitore dichiara altresì, di essere consapevole che, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con IAA per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Revolving doors per attività precedente

Ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali cause ostative alla stipula di un contratto di lavoro (autonomo o subordinato), di cui all'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, la Società segnala nella sezione Società Trasparente la norma che identifica dette cause e le rende note agli interessati. Il candidato che presenti domanda di partecipazione a procedure di selezione pubblicate da Informatica Alto Adige SpA, sarà edotto delle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 (anche mediante l'indicazione della norma nella documentazione di selezione), dovrà dichiarare di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui IAA sia stata destinataria. In caso di sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Società si astiene dallo stipulare il contratto. Nel caso in cui la Società venga a conoscenza della causa solo successivamente, provvede invece a risolvere il relativo contratto ed a darne comunicazione al RPCT.

Revolving doors per attività successiva

Nel corso del 2022, la Società renderà noto ai Responsabili di reparto/Dirigenti che alla stessa si applicano le cause ostative di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001.

In tale ambito si evidenzia che per “soggetti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali” si devono intendere coloro che hanno il potere di rappresentare la Società all'atto dell'adozione di provvedimenti di tale natura o della stipula di contratti/accordi.

Come previsto dal PNA 2019, Informatica Alto Adige deve prevedere una apposita dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico ovvero in sede di stipula del contratto di lavoro, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Si sottolinea in ogni caso che stante la pubblicazione della norma, nei termini indicati nel paragrafo precedente, la stessa debba ritenersi conosciuta.

Monitoraggio della misura

Nel corso del 2021 è stata verificata la misura per quanto riguarda il revolving doors dei fornitori, e sono state svolte le attività propedeutiche alla predisposizione della misura per quanto riguarda il rapporto di lavoro a seguito delle quali è stato richiesto di semplificare le indicazioni previste nel precedente Piano e posticipare l'introduzione della misura.



10. MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOPTATE

Lo stato di attuazione delle misure di prevenzione previste nel precedente Piano può ritenersi soddisfacente.

Nel presente Piano è stata introdotta una apposita sezione dedicata al monitoraggio all'interno della descrizione di ciascuna misura.

Per il 2022 si introduce un monitoraggio semestrale delle misure sopra riportate, in modo tale da ottenere una indicazione già nel corso dell'anno, e saranno valutate soluzioni di digitalizzazione del monitoraggio.

Si valuta la costituzione e introduzione di un apposito organismo di monitoraggio al fine di coadiuvare l'RPCT.

11. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO, COMUNICAZIONE del PTPC

Il Piano viene pubblicato sul sito internet della Società ai fini della sua consultazione, entro un mese dalla sua adozione e per un periodo di almeno 15 giorni.

Allo scadere del termine fissato per la consultazione il Piano viene modificato ed integrato con le indicazioni ricevute a meno che il contributo non sia:

- a carattere generale o indeterminato, dal quale non si evinca chiaramente e separatamente il contenuto della proposta di modifica;
- in contrasto con la normativa applicabile;
- non riferito alle specifiche disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il RPCT sottopone il Piano triennale all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012, o entro il diverso termine stabilito da ANAC.

Conseguentemente alla delibera ed entro il medesimo termine:

-il Piano viene pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione Società Trasparente, anche ai fini dell'eventuale invio all'ANAC mediante Piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

-viene data comunicazione della pubblicazione del Piano a tutto il personale della Società, all'O.d.V. e al Collegio Sindacale.