



**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
TRIENNIO 2016-2018**

FERROVIE APPULO LUCANE S.R.L.
Società controllata dal Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture

**Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione
Dott. Vito Lamaddalena - Direttore Risorse Amministrative (nominato con verbale
Cda N. 261 del 20/10/2015 e con Determina Presidenziale N. 722 del 21/10/2015)
Pubblicato sul sito internet www.ferrovieappulolucane.com nella sezione "Amministrazione
trasparente"**

INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Contesto organizzativo di riferimento**
- 3. Oggetto e finalità del Piano di prevenzione della corruzione**
- 4. Responsabile della prevenzione della corruzione**
- 5. Aree maggiormente a rischio corruzione e previsioni di intervento per l'anno 2016**
- 6. Ruolo strategico della Formazione**
- 7. Controllo e prevenzione del rischio**
- 8. Obblighi di informativa**
- 9. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti**
- 10. Rotazione degli incarichi ed astensione in caso di conflitto di interessi**
- 11. Relazione dell'attività svolta**
- 12. Programmazione triennale**
- 13. Entrata in vigore**

1. Premessa

Con l'entrata in vigore il 28/11/2012 della legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", pubblicata in G.U. n. 265 del 13/11/2012, finalizzata a contrastare i fenomeni corruttivi e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione è stato dato inizio ad un intervento legislativo che punta al rafforzamento dell'efficacia delle misure anti-corruttive.

"Operando nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli"(cfr. PNA 2013).

Pertanto, ad oggi, l'Organo competente alla prevenzione e al contrasto della corruzione nelle società pubbliche è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi A.N.A.C.) la quale svolge funzioni consultive, di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione e sul rispetto della normativa in materia di trasparenza adottate dalle Pubbliche Amministrazioni (d'ora in poi P.A) nonché dalle Società in controllo pubblico.

A livello nazionale, il sistema di prevenzione e contrasto della corruzione nella P.A. si articola nelle strategie individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato Interministeriale e approvato dall'ANAC nell'anno 2013.

Con il Decreto Legge n.90/2014 convertito in Legge n.114 dell'11.08.2014, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari, è stata soppressa l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP) ed è stato ridefinito l'assetto istituzionale dell'ANAC.

La Legge n. 114/2014 ha trasferito, le competenze in materia di vigilanza dei contratti pubblici all'ANAC, nonché tutte le funzioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 8, della legge 6 novembre 2012 n. 190, e le funzioni di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ridisegnando la missione istituzionale dell'ANAC.

Il PNA è stato ultimamente aggiornato con Determinazione n. 12 del 28.10.2015, pertanto il presente Piano triennale anticorruzione recepisce i contenuti espressi nella Determinazione suindicata al fine di rispondere alle esigenze inerenti il contrasto da parte delle P.A. e delle società a controllo pubblico dei fenomeni corruttivi e degli obblighi in materia di trasparenza.

A tale riguardo, la Legge n. 190/2012 prevede l'adozione di un Piano di prevenzione della corruzione triennale, redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione (d'ora in poi

RPC), nominato ai sensi dell'art. 1 comma 7, della medesima Legge ed in collaborazione con gli Uffici competenti nonché approvato dall'Organo di indirizzo Amministrativo.

Il presente documento, pertanto, viene adottato dalle Ferrovie Appulo Lucane (d'ora in poi FAL) con un verbale del CdA N. 264 del 29/01/2016.

Il suindicato documento recepisce i principi previsti con la Det. n. 8 del 17.06.15 "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia della prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle P.A. e degli enti pubblici economici*".

2. Contesto organizzativo di riferimento

Le FAL sono nate come autonoma società il 1° Gennaio 2001.

La rete ferroviaria delle FAL, a semplice binario ed a scartamento ridotto (0,950 m), si estende per complessivi 183 km lungo due direttrici, interessanti la Puglia e la Basilicata:

- Bari - Altamura - Matera
- Potenza - Avigliano - Altamura - Bari

Nelle città di Bari, Matera e Potenza, la centralità del tracciato e le numerose fermate consentono di soddisfare anche una mobilità di tipo urbano/suburbano.

La rete automobilistica delle FAL, che si estende per oltre 1000 km, integra e completa quella ferroviaria per fornire un servizio più capillare ai cittadini:

- a nord-ovest di Bari, su un percorso parallelo alla linea ferroviaria, lungo le direttrici Bari-Altamura-Matera e Bari-Altamura-Gravina intersecanti la fascia collinare murgiana;
- a sud-ovest di Matera, nella Valbasento, lungo la direttrice Matera-Pisticci- Montalbano (zona pre-metapontina);
- a sud-ovest ed a nord-ovest di Potenza, dove gli itinerari stradali scorrono quasi parallelamente ai torrenti Tiera, Anzi e Rifreddo, affluenti del fiume Basento;
- a sud ed a sud-ovest di Lagonegro lungo il fondovalle del Noce verso la costa tirrenica e nel cuore del Parco Nazionale del Pollino;
- a nord della Val d'Agri con una linea che collega la località di Atena (Salerno) a Villa d'Agri di Marsicovetere (Potenza).

È, inoltre, in costruzione, la nuova linea Bari-Bitritto, lunga 11 km, che si inserisce in un progetto di rete metropolitana e che coinvolge altre Aziende di Trasporto che operano nel capoluogo pugliese. Il progressivo rinnovo dei mezzi e delle strutture avviene contestualmente alla introduzione dei più moderni sistemi di esercizio.

Le FAL sono una società controllata al 100% dal Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture.

La suindicata società ha un Consiglio di Amministrazione formato dai seguenti componenti:

- Dott. Matteo Colamussi (Presidente)
- Dott. Angelo Mautone (componente)
- Dott.ssa Caterina Santese (componente)

Inoltre, le FAL hanno il seguente organigramma:

- DIPENDENTI 556 (al 31.12.2015)
- di cui
- DIRIGENTI 5

3. Oggetto e finalità del Piano di prevenzione della corruzione

Con il presente documento si è inteso predisporre un piano programmatico che contempli l'introduzione di strategie e strumenti volti a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, nella consapevolezza che la repressione della corruzione parte da una politica di prevenzione della stessa, agendo, da un lato sull'integrità morale dei dipendenti anche attraverso il codice di comportamento redatto da FAL e pubblicato sul sito nella sezione apposita "*Amministrazione Trasparente*", dall'altro disciplinando le varie incompatibilità, intervenendo sulla formazione, garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa e l'efficacia dei controlli interni.

Orbene, preliminarmente è d'obbligo riportare il concetto di "corruzione" all'interno del presente Piano, partendo dalla definizione enunciata nella Det. n. 12 del 28 ottobre 2015; il PNA a riguardo delinea il termine di "*maladministration*" intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Occorre avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Le situazioni potenzialmente rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie descritta dal codice penale (artt. 318, 319 e 319 ter, cod. pen.), e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la P.A. disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, nonché le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso della stessa a fini privati.

Particolare rilevanza rivestono, nell'ambito della prevenzione del fenomeno corruttivo, anche in ragione di quanto indicato dalle "*Prime Linee Guida per l'avvio di un circuito collaborativo tra*

A.N.A.C. – Prefetture - U.T.G. e enti locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa, del 05 luglio 2014", le seguenti fattispecie di reato:

- peculato
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- indebita percezione di erogazione a danno dello Stato (art. 316 – ter c.p.)
- concussione (art. 317 c.p.)
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 – ter c.p.)
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quarter c.p.)
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322- bis c.p.)
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio (art. 325 c.p.)
- rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
- rifiuto di atti di ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
- interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- millantato credito (art. 436 c.p.)
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- usurpazione di funzioni pubbliche (art. 347 c.p.)
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.)
- inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.)
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- truffa /art. 640 c.p.)
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
- frode informatica (art. 640 ter c.p.)
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

Nel presente piano, si definiscono le azioni volte a promuovere meccanismi di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, tramite lo sviluppo di metodi di rilevazione e misurazione della corruzione, nonché attraverso procedure appropriate di selezione e formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Vengono qui definite una serie di misure individuate alla luce delle indicazioni contenute nella legge, da integrare nel corso del triennio.

Il piano, di conseguenza, verrà aggiornato annualmente, ed adeguato agli indirizzi che verranno forniti a livello nazionale.

Gli ambiti di applicazione del presente piano riguardano tutte le attività delle FAL che sono risultate sensibili.

4. Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)

Sulla base delle previsioni della Legge 190/12 e s.m.i. è stato nominato dal Cda il 20/10/2015 (verbale N. 261) con Determina presidenziale N. 722 del 21/10/2015, il Dott Vito Lamaddalena, Dirigente - Direttore Risorse Amministrative.

Compito primario del RPC è la predisposizione/aggiornamento, entro il 31 gennaio di ogni anno, coadiuvato dai diversi uffici, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione delle FAL, che sottopone tramite delibera al CdA per l'approvazione e la successiva adozione.

“Nel richiamare la determinazione ANAC n. 8/2015 si sottolinea che l’Autorità ha dato indicazioni nel senso che le funzioni di RPC siano affidate ad uno dei dirigenti interni della società o dell’ente di diritto privato in controllo pubblico.

Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero molto limitato, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il RPC potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

L’organo che nomina il RPC è l’organo di indirizzo della società ovvero il Consiglio di amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti”. (cfr. PNA aggiornamento 2015).

Pertanto, come suindicato il Consiglio di Amministrazione delle FAL ha nominato come RPC il Dott. Vito Lamaddalena (verbale n 261 del 20/10/2015) Direttore Risorse Amministrative in quanto in possesso di qualifiche idonee per ricoprire la suddetta carica.

Nel dettaglio, ai sensi della Legge 190/2012, inoltre, il RPC deve:

- **Provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità**, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività

dell'amministrazione;

- **Provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi** negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Si precisa, a tal riguardo, che per FAL ad oggi risulta particolarmente complesso effettuare un processo di rotazione degli incarichi dirigenziali dato il numero limitato di personale in servizio. Tuttavia FAL, consapevole dell'importanza di tale misura, al fine di scongiurare qualunque ed ipotetico rischio corruttivo, si ripromette nel triennio (2016-2018) di provvedere a porre in essere un processo di rotazione a più livelli così come richiesto dalla normativa suindicata Legge n.190/2012 e varie determinazioni ANAC successive ad essa nonché dalla Legge n. 208/2015 art.1 comma 221;
- **Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti** destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- **Pubblicare nel sito web della società (sezione Amministrazione trasparente)** una relazione recante i risultati dell'attività svolta, entro il 15 dicembre di ogni anno, da trasmettere all'Organo di indirizzo amministrativo;
- **Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano** (Legge n.190/2012 art.12 lettera b): *"di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano"*).

Fermo restando quando di competenza del RPC, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPC deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

5. Aree maggiormente a rischio corruzione e previsioni di intervento per l'anno 2016

Il presente Piano potrà essere soggetto a future integrazioni e modifiche, in caso di violazioni delle prescrizioni o quando intervengono rilevanti mutamenti nell'organizzazione della società.

Una delle esigenze a cui il presente Piano attende è l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione in modo tale da poter attivare per esse specifici accorgimenti oltre ad assicurare dedicati livelli di trasparenza.

L'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 procede ad una prima diretta individuazione, relativamente ai seguenti procedimenti:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e

forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009.

Tale individuazione delle aree di rischio ha come finalità quella di sottolineare i contesti nell'ambito dei quali l'attività dell'amministrazione deve essere monitorata più di altri mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Le attività di cui sopra saranno oggetto di un'approfondita analisi nel corso dell'anno 2016 legata ai procedimenti connessi a tali ambiti, anche in collaborazione con le strutture organizzative coinvolte nei diversi processi.

Per le aree identificate alle lettere b) e d) si evidenzia che le stesse sono in gran parte disciplinate da specifici regolamenti interni e normative di settore, che prevedono al loro interno specifici obblighi nonché determinati doveri di trasparenza da attuarsi sia in corso di procedura sia al termine della stessa.

Invece, con riferimento alle lettere a) e c) si evidenzia che nel corso del 2016 il RPC provvederà in collaborazione con le figure dirigenziali competenti, per i settori di riferimento alle suindicate lettere, a porre in essere un'attività di valutazione dei rischi diretta ad individuare eventuali condotte che possano dar luogo ad ipotetici eventi corruttivi.

Le principali fasi nelle quali verrà effettuato il processo di gestione del rischio saranno:

- Analisi del contesto (contesto esterno – contesto interno);
- Valutazione del rischio (identificazione – analisi – ponderazione del rischio);
- Trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure preventive).

Con riferimento alle aree di rischio suindicate, qualora dovessero emergere nuovi elementi di valutazione, il RPC provvederà a porre all'attenzione dell'Organo amministrativo la necessità di una implementazione del Piano.

Nella tabella che segue sono riportate le attività che alla data di redazione del presente Piano presentano eventuali rischi di comportamenti che possano dar luogo ad ipotesi corruttive, individuando per ognuna il livello (o grado) di rischio (alto, medio, basso) insito in ogni attività, al fine di individuare le relative attività di prevenzione e/o correttive.

Aree interessate	Attività a rischio	Grado di rischio
- Amministrazione controllo di gestione	Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti	Medio/alto

- Personale - Amministrazione	Pagamento, emolumenti e rimborsi a favore del personale, dei collaboratori e soggetti esterni	Medio
Sicurezza e Ambiente	Gestione rifiuti ex 152/2006 titolo IV e applicazione della normativa D.Lgs 81/2008	Alto
Gestione patrimonio	Gestione patrimonio: acquisizioni, permutate, inventariazione, perizie estimative, procedure catastali, gestione di contratti di locazione e concessioni attive/passive	Medio
Gare e acquisti Ufficio tecnico Patrimonio Direzione di esercizio	Predisposizione capitolati d'appalto lavori e servizi. Attività relative a progettazione, validazione, direzione e collaudo lavori e servizi	Medio/ Alto
Gare ed Acquisti Amministrazione	Controllo ed applicazioni CONSIP finalizzate agli acquisti. Predisposizione capitolati d'appalto per forniture gestione cassa	Medio/alto
Gare e acquisti Ufficio tecnico RUP	Redazione capitolati relativi a lavori, forniture e servizi, redazione provvedimenti autorizzativi finalizzati alle acquisizioni, gestione procedure affidamento, redazione a stipula contratti, vigilanza sulla corretta	Alto

	esecuzione dei contratti	
Gare e Acquisti Amministrazione	Gestione attività contabile del Settore gestione, procedure negoziare ed in economia relative a lavori, forniture e servizi, Gestione controllo DURC, Gestione controllo	Medio
Personale	Procedure selettive e concorsuali, Procedure di rilascio nulla osta ed autorizzazione incarichi esterni, Concessione permessi e congedi, Gestione esiti delle visite medico-fiscali,	Medio
Personale	Benefit al personale Compensi accessori	Medio
	Progressioni di carriera	Medio
Direzione amministrativa	Affidamento incarichi esterni	Medio/Alto

Nel corso del triennio (2016-2018) si procederà ad una più approfondita analisi delle attività aziendali al fine di verificare l'eventuale esistenza di ulteriori attività esposte al rischio corruzione, anche sulla base di informazioni elaborate dai Dirigenti e dai Responsabili.

6. Ruolo strategico della Formazione

L'art. 1 comma 10 lett.c) della Legge n. 190/2012 prevede che il RPC individui "*il personale da inserire nei programmi di formazione*".

A tal fine, la normativa in questione prevede che il RPC provveda, altresì, a definire entro i termini previsti per l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Per tali ragioni, dovrà essere assicurata la formazione *in primis* del RPC e dei Dirigenti nonché di tutti i restanti dipendenti che quotidianamente svolgono mansioni all'interno delle FAL.

La formazione dovrà essere assicurata, in *house* con l'organizzazione di corsi *ad hoc* e coinvolgendo gli Uffici competenti per la formazione del personale, nonché attraverso corsi di formazione tenuti da personale esterno.

Sul punto le FAL recepiscono quanto indicato all'interno della Det. N. 12 del 28 ottobre 2015 pagina 13 par. 5.

7. Controllo e prevenzione del rischio

Il presente Piano è destinato a tutto il personale.

Verranno, pertanto, applicate le misure idonee a garantire il rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano e nel Codice di comportamento, la cui diffusione, conoscenza e monitoraggio verrà effettuata a cura del RPC in collaborazione con l'Ufficio personale.

Dovranno, infine, esser previste forme di presa d'atto del Piano da parte dei dipendenti, sia al momento dell'assunzione sia per quelli in servizio con cadenza periodica.

Il RPC può, in ogni momento:

- **verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti** su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- **richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto** che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- **effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio** al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Sulla base delle esperienze maturate nel primo anno di applicazione del Piano, potrà essere prevista e regolamentata una procedura per le attività di controllo inerenti lo stesso Piano.

Il RPC può tenere conto di segnalazioni non anonime provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione così come specificato nel successivo paragrafo 9.

Ai fini della prevenzione della corruzione, la legge n. 190/2012 prevede che vengano effettuati specifici monitoraggi e rilevazioni di dati, con particolare riguardo al conferimento di incarichi e contratti.

Sempre in materia di prevenzione, si sottolinea che il comma 17 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 prevede la possibilità di prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara.

8. Obblighi di informativa

Il RPC in collaborazione con i Dirigenti degli Uffici delle aree a rischio indicate in precedenza

devono:

- monitorare, per ciascuna attività di loro competenza, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra le FAL ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Tali dati devono essere trasmessi con cadenza semestrale al RPC.

Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare l'esistenza di comportamenti che possano eventualmente integrare, anche solo potenzialmente, casi di corruzione ed illegalità, ferma restando la responsabilità correlata alle ipotesi di calunnia e diffamazione.

9. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (c.d. *Whistleblower*)

L'articolo 54 bis (*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*) del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012, ha istituzionalizzato, nel nostro ordinamento giuridico, la segnalazione da parte del dipendente pubblico di illeciti commessi all'interno dell'amministrazione dove presta servizio.

La disposizione prevede tre diversi tipi di tutela per il dipendente denunciante:

- tutela dell'anonimato (la *ratio* è chiaramente quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli);
- il divieto di discriminazione nei suoi confronti (vale a dire azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili);
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso e l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare al soggetto denunciato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto la segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC;
- il RPC valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione;

- il dirigente valuta l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- alla Direzione risorse umane per i procedimenti di propria competenza, che valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nella Società.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle segnalazioni sono affidate al RPC che vi provvederà nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, svolgendo anche personalmente audizioni del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono essere a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione proprio in ragione del lavoro svolto.

Nel corso dell'anno 2016 il RPC in collaborazione con il Direttore del personale provvederà a redigere apposito modulo per le segnalazioni suindicate.

10. Rotazione degli incarichi e astensione in caso di conflitto di interessi

La legge n. 190/2012 al comma 5, lett. *b*), nonché al comma 10, lett. *b*), prevede, quale ulteriore misura preventiva anticorruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il RPC verifica, d'intesa con il dirigente/responsabile competente, l'effettiva rotazione degli incarichi, sempre ove tale misura possa essere adottata e adottabile.

I dirigenti sottopongono al RPC una relazione sulle possibili rotazioni di incarichi del personale adibito a svolgere la propria attività in settori ad alto rischio e, laddove venga riscontrata la necessità di effettuare tale rotazione, si attiverà una selezione volta a verificare le competenze nel settore a rischio.

In ogni caso, va tenuto presente che la rotazione è di più facile realizzazione per le attività fungibili o comunque intermedie, mentre sarà più difficile nell'ambito di attività altamente specializzate, ragione per cui ove il Dirigente preposto dovesse ritenere di non poter attuare tale previsione, comunicherà al RPC adeguata motivazione in merito ed adotterà misure diverse che provvederà a sottoporre al responsabile ed all'Organo amministrativo.

Ad ogni buon conto, i sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio dovranno comunque garantire continuità e coerenza agli indirizzi già intrapresi e le necessarie competenze delle strutture.

Al fine di scongiurare un rallentamento nell'esercizio delle attività, la rotazione degli incarichi dei funzionari non potrà avvenire in concomitanza con quella dei dirigenti; in ogni caso, ove tale rotazione sia possibile, verranno previsti periodo di affiancamento al fine di istruire le predette funzioni in merito alla nuova mansione che dovranno svolgere.

Anche ove non fosse possibile prevedere una rotazione negli incarichi dirigenziali, il RPC in collaborazione con l'Organo Amministrativo con adeguata motivazione potranno provvedere misure alternative.

- Astensione in ipotesi di conflitto di interessi

E' fatto obbligo a ciascun dipendente, di astenersi dalle decisioni o attività in caso di conflitto di interesse anche solo potenziale che possano coinvolgere interessi propri, dei prossimi congiunti o di persone con le quali si abbia rapporti di frequentazione, provvedendo contestualmente a segnalare la circostanza al superiore o, in assenza, al RPC.

Il dipendente deve astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il soggetto destinatario della segnalazione, valutata la situazione sottoposta alla sua attenzione, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Sul punto tutti i dipendenti delle FAL, nessuno escluso, recepiscono quanto contenuto nel Codice di Comportamento approvato dal Consiglio di Amministrazione con verbale N. 264 del 29/01/2016.

11. Relazione dell'attività svolta

Il RPC entro il 15 dicembre di ogni anno sottoporrà al CdA una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblicherà nel sito internet nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".

12. Programmazione triennale (2016-2018)

Di seguito si riporta la programmazione triennale del presente Piano.

Anno 2016

- identificare in maniera completa e approfondita le attività a rischio corruzione.

Per poter perseguire tale finalità i dirigenti ed i responsabili dovranno, entro la fine del 2016:

- 1) identificare le attività di loro competenza a rischio corruzione;
- 2) fornire al RPC le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;
- 3) qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penale e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;

4) segnalare al responsabile della corruzione ogni evento o dato utile per l'espletamento delle sue funzioni.

- monitorare, per ciascuna attività aziendale, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, con particolare riferimento ai pagamenti, i cui risultati possano essere consultabili sul sito web istituzionale;
- istituire l'apposito Organismo indipendente di Valutazione e redigere il Piano delle Performance.

In quest'ottica si prevede una comunicazione interna a mezzo posta elettronica a tutte le strutture amministrative, in cui siano richiamati i termini per la conclusione dei procedimenti ed in cui sia descritto il processo di verifica nel rispetto dei principi della Legge 190/2012.

- monitorare i rapporti tra la società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione e erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti della società;
- procedere ad una ricognizione della normativa atta a contrastare il fenomeno della corruzione, valutando la eventuale integrazione dei regolamenti vigenti e l'emanazione di nuove norme interne;
- procedere all'attuazione ed all'integrazione degli specifici obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni previsti D. Lgs n. 33/2013;
- predisporre le attività formative così come previsto al paragrafo 6;
- elaborazione di un regolamento in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali, sulla base del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- emanazione di un Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti.

Anno 2017

- esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto nel 2016 da parte del RPC d'intesa con i Dirigenti;
- definizione di obiettivi da assegnare al personale dirigente inerenti direttamente il tema della trasparenza e dell'anticorruzione;
- definizione di procedure di affinamento e miglioramento del progetto;
- azioni di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività a rischio di corruzione, sempre ove sia possibile;
- recepimento delle norme relative alla modifica del codice degli appalti;

- attuazione continua degli obblighi immediati di trasparenza.

Anno 2018

- Analisi degli esiti dell'applicazione delle procedure attivate nel 2017;
- Definizione di procedure di monitoraggio specifiche per le criticità riscontrate;
- Eventuale revisione delle procedure poste in essere nel 2017;
- Verifica del progetto sulla rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività a rischio di corruzione.

13. Entrata in vigore

Il presente Piano ha validità triennale (2016 – 2018) ed entra in vigore il 30/01/2016.