

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2022-2024

PARTE PRIMA

Finalità del P.T.P.C.T. 2022-2024

Il presente PTPCT 2022-2024 conferma l'impostazione del precedente e l'impegno dell'Azienda Asea nella lotta alla corruzione che sarà portato avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel nuovo PNA 2019 e suoi allegati, in particolare dall'allegato 1, che, ad oggi, rappresenta l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'aggiornamento PNA 2015.

Il **Consiglio dell'Anac** ha stabilito che il termine ultimo per la presentazione del **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024** scatta al 30 aprile 2022.

Per una maggiore rappresentazione del contesto giuridico di riferimento oltre alla legge 190/12, si **rappresenta di seguito il quadro generale delle norme in materia di prevenzione della corruzione e le deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggi approvate:**

- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- il 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, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012";
- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190";

- il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- il D.L. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014, che ha ridefinito le competenze dell’Autorità anticorruzione, acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);
- la legge del 27 maggio 2015 n. 69 rubricata “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio” che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A;
- il d.lgs. n. 97 del 23 maggio 2016 recante “La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell’art. 7 della L. 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- la delibera Anac n. 1134 del 8/11/2017 relativa alla “attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- il d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, come modificato dal d.lgs. n. 100 del 16 giugno 2017 (c.d. Tusp);
- **la c.d. legge “spazzacorrotti” 9/01/2019 n. 3;**
- la delibera n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016;
- la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 PNA 2017;
- la delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 PNA 2018;
- la delibera n. 833 del 3 agosto 2016 di approvazione della disciplina delle cause di inconferibilità/incompatibilità;
- **la delibera ANAC n. 1064 del 2 ottobre 2019 di approvazione del nuovo PNA 2019;**
- la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 sulle “prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”;
- la delibera Anac n. 1309 del 28 dicembre 2016 recante gli obblighi in materia di accesso civico;
- il Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 5/12/2016 “ sull’ esercizio

del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”;

- il Regolamento ANAC n. 328 del 29 marzo 2017 “sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari”;
- il Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 “sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione”;
- il Regolamento ANAC sull’esercizio della funzione consultiva del 24/10/2018;
- **la circolare n. 2 /2017 del Dipartimento della Funzione pubblica;**
- la Determinazione ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 sulle “linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. n. 33/13 relativa agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, come modificato dall’ art 13 del d.lgs. n. 97/16.”;
- **la circolare n.1 /2019 del Ministro della pubblica amministrazione;**
- **la delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019: “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”;**
- **la delibera ANAC n. 1126 /2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019;**
- **la delibera ANAC 26/03/2019 N. 215 sulla rotazione** “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, c. 1, lettera l - quater, del d.lgs. 165/2001”;
- **la delibera ANAC n. 494 del 5 giugno 2019 recante** “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”;
- **il Decreto mille proroghe (art 1 c. 7 dl. n. 162/2019);**
- **l’art. 1, c. 163, l. 27/12/2019 (l. di stabilità 2020) n. 160;**
- **la Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020** “Linee guida in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici”;
- **la Delibera ANAC n. 25 del 15/01/20** recante “Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici”;
- **la L. 11/09/2020 n. 120 di conversione del dl n. 76/20 (c.d. di semplificazione);**

- la **Delibera ANAC n. 1054 del 25 novembre 2020** recante l'interpretazione della locuzione "enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione" e di "svolgimento di attività professionali" di cui all'art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013;

- la **Delibera ANAC n. 1120 del 22/12/2020** "Patti di integrità e clausole di esclusione dalla gara";

Il DL. 31 /12/20 n. 183 (c.d. decreto mille-proroghe).

Gli obiettivi individuati dal citato piano e a cui si deve ispirare l'aggiornamento del presente Piano si possono così sintetizzare:

1. Definizione dei compiti, delle funzioni e delle relative responsabilità degli attori dell'azione anticorruzione (Responsabile anticorruzione, dirigenti, funzionari e dipendenti in genere, nonché amministratori);
2. Analisi del contesto interno ;
3. Analisi del contesto esterno ;
4. Disciplina del whistleblower ;
5. Gestione del rischio;
6. Individuazione degli obblighi di astensione e delle incompatibilità e inconferibilità ;
7. Una parte apposita (la seconda) per la trasparenza
8. Analisi dell'accesso civico e delle altre forme di accesso ;
9. Previsione di misure organizzative in materia di accesso civico ;
10. Perseguimento di maggiore trasparenza e chiarezza nelle pubblicazioni su "Amministrazione trasparente";
11. Maggiore attenzione sulla "tracciabilità" degli atti;

Contesto interno – organizzazione e classificazione delle attività

L'ASEA è sorta nel 2006 grazie all'iniziativa dell'Amministrazione provinciale di Benevento ed alla partecipazione al programma comunitario SAVE II (ora IEE) che ottenne il riconoscimento ed il cofinanziamento da parte della Commissione Europea.

Al progetto costitutivo dell'Agenzia parteciparono, nel partenariato europeo, l'Agenzia della Regione di Madrid (Fenercom), l'Agenzia della città di Maribor (Energap) e l'Agenzia della Provincia di Enna.

La finalità dell'ASEA è quella di contribuire alla promozione dello sviluppo sostenibile del territorio sannita attraverso azioni concrete applicate all'energia, all'ambiente e all'innovazione tecnologica. L'Azienda collabora con enti pubblici, imprese private, associazioni di cittadini ed è aperta a tutti coloro che abbiano interesse allo sviluppo della cultura energetica ed ambientale sostenibile.

L'Azienda speciale ASEA, ente strumentale della Provincia di Benevento svolge le seguenti attività:

- a) **FUNZIONE PUBBLICA DI CENSIMENTO E CONTROLLO IMPIANTI TERMICI:** inerente il censimento, l'accertamento, l'ispezione ed il controllo degli impianti termici per la climatizzazione invernale ed estiva degli edifici e per la preparazione dell'acqua calda per usi igienici sanitari sui comuni di competenza dell'Ente Provincia, escluso il Comune capoluogo.
- b) **SERVIZIO ENERGIA E AMBIENTE** – Gestione tecnica ed ambientale della Diga di Campolattaro;
- c) **SERVIZI DI ISTRUZIONE E DI FORMAZIONE PROFESSIONALE.** L'ASEA è un Organismo di Formazione riconosciuto dalla Regione Campania con Decreto n. 88 del 20.05.2014.

Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità

- **Il Consiglio di Amministrazione** nominato con decreto del Presidente della Provincia ai sensi dell'art 7 dello Statuto, è l'organo di indirizzo politico cui compete anche l'adozione del PTPCT e dei successivi aggiornamenti, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione.
- **Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato individuato nella persona del dott. Cesare Mucci**, Resp. Amministrativo e contabile – giusto Decreto del Presidente Asea prot. n. 766/2019. Le sue funzioni sono declinate nell'art 1 c. 7 l. n. 190 /12.
- **Le posizioni organizzative e i responsabili di servizio**, in qualità di referenti del RPCT provvedono, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'attività di mappatura dei processi che consenta la individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. Questi, nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. I Funzionari titolari di Posizione Organizzativa, inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano: - svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T, ai sensi dell'articolo 1,

comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012, ogni sei mesi; - osservano le misure contenute nel P.T.P.C; - vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

- **Tutti i dipendenti sono tenuti a:**

- Osservare le misure previste nel presente Piano;
- segnalare eventuali situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro nonché casi personali di conflitto di interessi. I dipendenti incorrono in responsabilità disciplinare legata alla violazione delle misure di prevenzione e al mancato rispetto del Codice Etico.

In ossequio a quanto previsto dal quadro normativo, i Soggetti Interni che devono concorrere ad attuare le strategie di prevenzione della corruzione in ASEA, e che sono tenuti all'osservanza delle misure contenute e alla gestione del rischio nel presente Piano, si articola nei Settori, Servizi ed uffici riepilogati nella seguente descrizione:

DIPENDENTI ASEA 2022			
	Nominativo	Mansioni	CCNL Metalmeccanici PMI (Confapi)
Personale di staff (figure ascritte a monte delle varie funzioni, compiti e servizi)			
1	Cesare Mucci	Resp. Amm. e contabile con funzioni di Direttore	Indeterminato livello 9°Q
2	Giovanni Cacciano	Segretario tecnico	Indeterminato livello 9°Q
Personale impiegato - Gestione Diga (figure ascritte alla funzione ambiente-gestione diga)			
4	Gianluca Maiorano	Resp. Marketing e programm. attività diga	Indet. part-time (75%) Livello 7°
5	Nazzareno Chiusolo	Addetto gestione tecnica diga	Indeterminato Livello 4°
6	Giorgio Basile	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
7	Antonio Calzone	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
8	Luca Colesanto	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
9	Lucio Di Sisto	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
10	Antonio Lombardi	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
11	Fabio Mascia	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
12	Virginio Maselli	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
13	Gerardo Mastrovito	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
14	Mario Nardone	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
15	Massimo Nardone	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
16	Angelo Palma	Operaio presidio e manutenzione invaso	Indet. part-time (45%) Livello 2°
Personale impiegato - Servizio Impianti Termici (figure ascritte alla funzione energia-impianti termici)			
17	Michele Passarella	Coord. Servizio Impianti termici ed ispettore	Indet part-time(90%) Livello 8°
18	Stefano Capitano	Addetto gestione sportello, protocollo	Indeterminato Livello 4°
19	Gianluca Delli Veneri	Addetto inserim. dati e gest. attrezz.	Indeterminato Livello 4°
20	Angelo Lombardi	Addetto pianificazione, gestione utenze	Indeterminato Livello 4°

- **Tutti i soggetti esterni** che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della Asea azienda speciale (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.) sono tenuti a:
 - osservare le misure contenute nel presente Piano;
 - segnalare eventuali situazioni di illecito, in base a quanto previsto dal Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017, compilando il modello ad esso allegato.

Il contesto esterno dell’Azienda

L’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’Organo Amministrativo opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Per avere una fotografia del contesto esterno, si rinvia agli elementi contenuti nella Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento 1° semestre 2021 DIA, di cui al link seguente: [Relazione Sem I 2021.pdf \(interno.gov.it\)](#)

Il controllo interno

In ossequio al D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle società, l’ASEA Azienda Speciale dovrà adottare un nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sulla cui osservanza è chiamato a vigilare un Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”).

E’ previsto nel corso dell’anno 2022 la formazione monocratica dell’Organismo di Vigilanza (OdV) con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

L’aggiornamento del presente piano **P.T.P.C.T. 2022-2024** è stato elaborato internamente, con l’ausilio dei responsabili di servizio e sottoposto prima ancora a consultazione pubblica mediante la pubblicazione con relativo modulo di osservazioni, per dare la possibilità a chiunque di formulare osservazioni e conseguentemente consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni su indirizzo di posta istituzionale e su modello per l’occasione predisposto.

Per maggiore trasparenza si evidenzia che non sono pervenute osservazioni.

Una volta predisposto dal RPCT in base agli suggerimenti eventualmente pervenuti, il presente Piano è stato approvato dall’Organo Amministrativo e pubblicato sul sito istituzionale dell’Azienda

nella sezione “Amministrazione Trasparente”. L’Organo Amministrativo (CDA) per il triennio 2022-2024 ha fissato i seguenti obiettivi:

Prevenzione della corruzione:

- a) Obiettivo strategico: rafforzare la strategia di lotta alla corruzione ponendo particolare attenzione alla disciplina sul conflitto di interessi;
- b) Obiettivo operativo: verifica sulle situazioni di conflitto di interessi in cui versa il personale come suggerito dall’ANAC nella linea guida n. 15/2019 approvata con delibera n. 494/19;
- c) per il periodo 2022-2024 sarà programmato un intervento formativo/informativo trasversale per i dipendenti aziendali, allo scopo di diffondere capillarmente i contenuti del PTPC ed agevolare il pieno rispetto della normativa vigente in materia. Si cercherà di individuare un percorso comune di formazione generale, attraverso la condivisione di progetti formativi attivabili della Provincia di Benevento.

Trasparenza:

- a) Obiettivo strategico: rafforzare l’attività di vigilanza sulla disciplina relativa alla trasparenza alla luce delle modifiche introdotte dalla l. 120/2020 di conversione del d.l. 76/2020 (d.l. semplificazione) e della legge di bilancio per l’anno 2020 n. 160/2019;
- E’ fatto obbligo, pertanto, all’organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l’attuazione dei suindicati obiettivi strategici attraverso un’attività di impulso delle attività del RPCT da una parte e posizioni organizzative dall’altra.

Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del P.T.P.C.T

Il presente Piano viene comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:

- ▶ pubblicazione sul sito Internet istituzionale www.aseaenergia.eu in “Amministrazione Trasparente” sezione “Altri Contenuti – Corruzione;
- ▶ affissione nelle bacheche aziendali Asea, ovvero presso l’ufficio operativo di Benevento sito in Piazza Gramazio n.3, e presso l’ufficio Diga sito in c.da Toppi Campolattaro, con sottoscritta presa visione da parte di tutti i dipendenti Asea.

Il Responsabile Anagrafe unica Stazioni Appaltanti (RASA)

Conformemente a quanto previsto dal PNA, il presente PTPCT dà atto che l'Asea ha provveduto alla nomina del Responsabile Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti (RASA), giusta nomina Verbale di Cda n. 10 del 31.08.2019, nella persona del Responsabile Amministrativo dott. Cesare Mucci. L'individuazione del RASA nel PTPCT è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

LA GESTIONE DEL RISCHIO:

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'azienda con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla:

- a) individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura;
- b) identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Con il presente piano, continua l'adeguamento al nuovo sistema di gestione del rischio di tipo qualitativo.

Tale processo comprende sempre le seguenti fasi:

- a) mappatura dei processi attuati dall'amministrazione
- b) valutazione del rischio per ciascun processo
- c) trattamento del rischio

a) LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Per mappatura dei processi si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno della società al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A

In base all'allegato 1 al PNA 2019, tale attività consiste appunto nella individuazione dei processi e soprattutto nello stabilire l'unità di analisi (il processo). Dopo aver identificato i processi, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi. Il tutto è destinato a confluire in una rappresentazione grafica che rispetto al passato si caratterizza per un approccio qualitativo basato su criteri, oggi definiti "indicatori", che

consentono di pervenire ad una valutazione complessiva e ad un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di un processo. In coerenza con quanto previsto dall'art. 1 c. 9 della L. n. 190/12, l'azienda ha effettuato un'analisi della sua realtà organizzativa per individuare in quale aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare astrattamente fatti corruttivi. A dire il vero, la descrizione dei processi parte dall'analisi dell'articolazione di uffici e servizi contenuta nell'Organigramma della società da cui si evince che l'Asea è dotata dei seguenti uffici:

1. **Ufficio di staff** (n.2 figure ascritte a monte delle varie funzioni, compiti e servizi)
2. **Ufficio Gestione Diga** (n.13 figure ascritte alla funzione ambiente-gestione diga)
3. **Ufficio Servizio Impianti Termici** (n. 4 figure ascritte alla funzione energia-impianti termici)

La descrizione della mappatura del rischio è riportata in unica griglia (**Allegato A**), insieme ai soggetti responsabili. Resta inteso che l'Asea nel triennio 2022-2024 si impegna a completare/aggiornare la mappatura dei processi in essa attivi, in linea con le indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 e successivi aggiornamenti.

b) LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Essa si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione

L'identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività, nel caso della società, la scelta è ricaduta sul processo considerato nel suo complesso.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario: a) scegliere l'approccio valutativo, b) individuare i criteri di valutazione, c) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato. Scelta

dell'approccio valutativo. Come precisato nell'allegato 1 al PNA 2019, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto. Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), l'ANAC suggerisce di utilizzare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. Individuazione dei criteri di valutazione. Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nel presente allegato metodologico, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano alcuni indicatori: a) Discrezionalità: il processo è discrezionale?

b) rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno della società?

c) valore economico: qual è l'impatto economico del processo?

d) Impatto organizzativo: il processo richiede la collaborazione di più uffici o amministrazioni?

e) Impatto economico: nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti o sentenze di risarcimento del danno in favore della Società per la medesima tipologia di evento corruttivo descritto?

f) Numero di procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti.

g) Grado di accentramento del processo decisionale.

h) Grado e livello di formazione dei dipendenti.

i) Grado di efficienza raggiunta sulla base del grado di soddisfacimento dell'utenza esterna.

j) La trasparenza del procedimento e dei dati pubblicati.

N.B.: Sarà, poi, necessario attribuire a ciascun indicatore un valore compreso tra "basso, medio, alto" e la misurazione del valore attribuito a ciascun criterio consentirà di svelare il livello di esposizione a rischio del processo mappato. Una volta dato il giudizio sintetico motivazionale sul livello di esposizione a rischio dei processi, per ciascuno di essi vanno indicate le misure che si intendono attuare.

La fase c.d. di ponderazione del rischio ha l'obiettivo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi.

c) IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione. Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- “misure comuni e obbligatorie” o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l’attuazione a livello di singolo Ente);
- “misure ulteriori” ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Di seguito le misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:

MISURE DI CONTRASTO	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codice di comportamento	M02
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	M03
Inconferibilità – incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	M04
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (pantouflage – revolving doors)	M05
Whistleblowing	M06
Patti di Integrità	M07
Formazione	M08
Rotazione del personale alle aree di rischio	M09

Le misure di prevenzione della corruzione obbligatorie

M01) Misura relativa alla Trasparenza

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310/2016, di seguito sono riportati i nominativi dei soggetti responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza:

- **Ufficio Amministrazione, Finanze e Contabilità** – dott. Cesare Mucci - tel.0824/351235 – mail amministrazione@aseaenergia.eu;
- **Segreteria tecnica- Funzioni e Risorse Aziendali** – dott. Giovanni Cacciano - tel.0824/351235 – mail giovanni.cacciano@aseaenergia.eu;
- **Programmazione Aziendale, Comunicazione, Gestione diga di Campolattaro e progetti europei** – dott. Gianluca Maiorano - tel.0824/351235 – mail info@aseaenergia.eu;
- **Servizio verifica impianti di climatizzazione** – per.ind. Michele Passarella – tel. 0824/351235 – mail michele.passarella@aseaenergia.eu;

- **Ufficio Tecnico Gestione Diga** - Geom. Nazzareno Chiusolo - tel.0824/351235 – mail diga@aseaenergia.eu

M02) Il Codice etico di comportamento

Il codice etico di comportamento adottato dall'Asea è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

M03) Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 e l'art. 6 bis della l. n. 241/90 prevedono l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e 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. E' fatto obbligo al responsabile del procedimento estensore del provvedimento di comunicare ogni eventuale modifica relativa al mutamento della situazione di conflitto di interesse anche se avvenuta al termine del procedimento. Si prevede nel corso dell'anno 2022 implementazione della misura

M04) Misura relativa alle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.lgs. n. 39/13), intendendosi per **"inconferibilità"** la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o di vertice amministrativo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero 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 **"incompatibilità"** si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. Con delibera n. 833/2016, l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di

conferire per 3 mesi incarichi dello tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede. In caso di mancate contestazioni, l'ANAC avoca a sé i poteri del RPCT e quest'ultimo è tenuto ad attenersi negli adempimenti a quanto indicato dall'ANAC, con il rischio di incorrere in contestazioni di carattere penale per non aver fatto le dovute contestazioni. Nel caso particolare delle società pubbliche, **per gli amministratori**, come definiti dall'art. 1 c. 2 lett. l), le condizioni ostative al conferimento sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/13: art. 3 c. 1, lett. d); art 7; invece, **per i dirigenti** si applica l'art. 3 c. 1 lett. c); cui va aggiunta, in caso di società in controllo pubblico "indiretto", anche l'ipotesi contemplata dall' art 11 c. 11 del d.lgs. n. 175/16. Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt. 9, 11e 13 del d.lgs. n. 39/13; per i dirigenti trova applicazione l'art. 12, relativo all'incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali. A queste ipotesi di incompatibilità, si aggiunge quella prevista dall'art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale "Gli amministratori della società in controllo pubblico non possono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza". Alla delibera n. 833/16 ha fatto seguito il Regolamento di vigilanza n. 328 del 29 marzo 2017 con cui l'ANAC ha disciplinato i suoi poteri di intervento in materia.

L'Asea intende uniformarsi al Regolamento per la inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190, già adottato dal Consiglio Provinciale di Benevento.

M05) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (pantouflage)

La misura è disciplinata nell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001, il quale prevede 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti". La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo il dipendente possa, sfruttando il ruolo che ricopre all'interno della società, precostituirsi situazioni lavorative al fine di poter

poi, una volta concluso il rapporto con l'amministrazione, ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti. Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico pubblico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. Ne deriva che "i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere in detto periodo attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione o dell'ente, svolta attraverso i medesimi poteri". Per attività lavorativa o professionale deve intendersi "qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in loro favore". Per "poteri autoritativi e negoziali" si intendono i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato di contrattare con la P.A interessata per 3 anni successivi e sono tenuti a restituire compensi eventualmente percepiti.

L'Asea intende predisporre una nota nel rispetto del divieto

M06) Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo

Il whistleblowing è uno strumento di lotta alla corruzione che si basa sulla collaborazione dei dipendenti pubblici e privati nella scoperta d'illeciti all'interno del luogo di lavoro. Questo strumento si fonda, infatti, sulle denunce dei dipendenti. Per le caratteristiche proprie del whistleblowing è indispensabile una forte cultura della legalità.

I dipendenti e i collaboratori, gli amministratori e gli utenti di ASEA che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione, debbono utilizzare il modello scaricabile dal sito in "Amministrazione Trasparente" - Altri Contenuti - Modulo per la segnalazione di condotte illecite.

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata:

► **al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza dell'Asea**, dott. Cesare Mucci, al seguente indirizzo di posta elettronica: amministrazione@aseaenergia.eu, a mezzo del servizio postale o brevi manu; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è

necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **"All'attenzione del Responsabile Anticorruzione - riservata/personale"**.

- il RPCT è unico destinatario della segnalazione

In linea con quanto stabilito dalla legge di attuazione, ANAC, sul proprio portale, con 2 distinti comunicati nel 2018, ha reso operativa anche l'**applicazione informatica whistleblower** per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. In particolare, l'Autorità ha adottato il sistema di segnalazione crittografato, per tutelare la posizione del dipendente che denuncia fatti di reato.

M07) Adozione patto di integrità

L'Asea per le gare di appalto si affida giusta convenzione alla centrale unica di committenza della Provincia di Benevento.

M08) Formazione

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C. La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016). Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del DL 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (ex multis Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012). La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C. La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016). L'Asea programma annualmente un piano di formazione con percorsi sui temi della legalità, anticorruzione, trasparenza e privacy ma anche con percorsi specifici per il personale che si trova ad operare in aree a rischio.

M09) Rotazione del personale alle aree di rischio

la rotazione del personale rappresenta una delle misure di prevenzione più importanti previste dall' L.n. 190/1. L'Anac ha evidenziato in diverse occasioni l'importanza che riveste la rotazione c.d. ordinaria dei dirigenti e dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione.

Per quanto riguarda la struttura Asea non è possibile programmare la rotazione dei responsabili dei diversi uffici, in quanto la ridotta dimensione dell'Azienda non consentono una fungibilità dei dipendenti, tenuto conto anche della complessità dei processi e della necessità di specializzazione del personale ad essi dedicato.

Come misura alternativa alla rotazione si suggerisce quindi un flusso continuo di informazioni tra i responsabili delle diverse Aree e l'Organo Amministrativo, oltre ad un coinvolgimento attivo del Revisore Unico e del previsto organo di vigilanza

Adeguamento del Piano e clausola di rinvio

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni nonché essere implementato o sostituito per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia o nel caso in cui lo stesso non si ritenesse più idoneo per la struttura le dimensioni o l'attività dell'Azienda Speciale Asea.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia e, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il d.lgs .n. 33 del 2013 così come modificato dal d. lgs 97/2016.

PARTE SECONDA

Premessa

l'ANAC ha chiesto una piena integrazione del Programma triennale della Trasparenza e dell'Integrità con il Piano triennale di prevenzione della corruzione. Pertanto il presente Piano dedica la **parte seconda del documento** alla Trasparenza e definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e tempestività dei flussi informativi.

La programmazione della trasparenza e gli obiettivi strategici fissati dall'organo di indirizzo politico

«La trasparenza e' intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, dei dati e dei documenti detenuti dalle Pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche». Art. 1,Comma 1 D.lgs. 33/13 (modif. D.lgs. 97/16).

Questa sezione del **PTPCT 2022-2024** contiene quindi uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti o gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività.

L'attuazione della trasparenza in ASEA

L'Azienda speciale Asea è un Ente pubblico economico di ridotte dimensioni, ne consegue che esiste una interazione costante con l'Organo Amministrativo e i responsabili dei Servizi per assicurare il flusso di informazioni e dati da pubblicare in Amministrazione Trasparente. Il **RPCT** trova sostegno nel processo di attuazione della Trasparenza in Azienda nei responsabili dei settori.

I soggetti responsabili dell'individuazione, trasmissione e pubblicazione dei dati

Secondo le Linee Guida ANAC, il P.T.P.C.T. deve contenere uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e degli uffici responsabili delle diverse attività necessarie per adempiere agli obblighi di pubblicazione.

L'ASEA è un ente di ridotte dimensioni, lo schema che segue evidenzia il processo di individuazione, trasmissione e pubblicazione dei dati:

INDIVIDUAZIONE DATI	TRASMISSIONE DATI	PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO DATI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	RESPONSABILE PROTEZIONE DEI DATI RDP
RESP. SERVIZI: Dott. Giovanni Cacciano Dott. Cesare Mucci Dott. Gianluca Maiorano per.ind. Michele Passarella Geom. Nazzareno Chiusolo	RESP. SERVIZI: Dott. Giovanni Cacciano Dott. Cesare Mucci Dott. Gianluca Maiorano per.ind. Michele Passarella Geom. Nazzareno Chiusolo	Dott.G.Maiorano	Dr.ssa Gaetano Alessandra

L'aggiornamento e il monitoraggio dei dati

L'aggiornamento dei dati

Il **RPCT**, per il tramite, del dott. Gianluca Maiorano, pubblica e aggiorna i dati sul sito aziendale nel rispetto della normativa vigente.

L'Organo Amministrativo e i diversi Responsabili di Servizio così come descritti nel riquadro precedente, si impegnano a fornire tutto il supporto necessario al **RPCT** per l'attività di individuazione e trasmissione dati.

Il monitoraggio dei dati

Tenuto conto delle dimensioni dell'Azienda, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal RPCT in collaborazione con il dott. Gianluca Maiorano, con cadenza semestrale e con la modalità "a campione".

L'Accesso Civico

L'Accesso Civico è il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria oltre al diritto di accedere ai dati e ai documenti, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (il cosiddetto "Accesso Civico generalizzato"), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

Il diritto di Accesso Civico è disciplinato dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 così come modificato dall'art 6 del d. lgs n. 97/2016, e della circolare del dipartimento della Funzione pubblica n.2/2017 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato".

Il Procedimento dell'Accesso Civico

La richiesta può essere presentata da chiunque, in qualsiasi momento dell'anno tramite il modulo presente nella sezione **Amministrazione trasparente - Accesso Civico** - nel rispetto del Regolamento Asea per l'esercizio dell'accesso civico o generalizzato, pubblicato nella stessa sezione.