

**Piano Triennale di Prevenzione della  
Corruzione**

**2022 - 2024**

**adottato da AIR CAMPANIA S.R.L.**

su proposta

del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Data	29.04.2022
Soggetto	Amministratore Unico
Firma	Dott. Anthony Acconcia

## PARTE I

### PREMESSA

Il presente PTPCT 2022 - 2024 conferma l'impegno della società 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.

Vengono qui riepilogate le norme in materia di prevenzione della corruzione e le deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggi approvate.

Oltre alla legge 190/12, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- 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 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”*;
- 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. dl 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);
- Il D.L. n. 80 del 9.06.2021.

La legge n. 190/12 e le strategie di prevenzione a seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 97/16 e l. n. 3/2019

La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, pubblicata in G.U. n. 265 del 13 novembre 2012, è nata per innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni di c.d. mala administration e dalla necessità di adeguare l’ordinamento interno agli impegni assunti a livello internazionale con la ratifica della Convenzione di Merida delle Nazioni Unite e la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d’Europa del 27 gennaio 1999 ma, al tempo stesso, di rispondere alle continue raccomandazioni degli organi di verifica internazionale.

Sulla scorta dell’adesione alla Convenzione di Merida è stata istituita la “CIVIT”, poi ANAC, ad opera del D.l. N. 90/2014, che ha individuato un’unica Autorità competente a vigilare sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sulle commesse pubbliche, dopo la soppressione dell’AVCP.

E’ stato quindi introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

A livello “nazionale” vi è l’Autorità Nazionale Anticorruzione con il compito di adottare un Piano Nazionale Anticorruzione, in grado di rappresentare un atto di indirizzo per tutti gli enti pubblici e assimilati, destinatari della normativa, a livello “locale”, imponendo all’interno di ciascuna amministrazione pubblica o società in controllo pubblico, o soggetti assimilati, non solo la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione, ma soprattutto l’impegno e il supporto da parte degli organi di indirizzo politico, dirigenti, referenti, OdV, dipendenti nella predisposizione del **PTPC** e nell’attuazione concreta delle misure di prevenzione all’interno di ciascun ente.

In tale contesto, giova, inoltre, collocare la legge 7 agosto 2015 n. 124, contenente “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, con cui il legislatore delegante ha invitato il Governo all’adozione di numerosi decreti legislativi, concernenti svariati settori della P.A., (sul procedimento amministrativo, codice dell’amministrazione digitale, trasparenza, dirigenza pubblica, disciplina dei servizi pubblici locali ...).

Tra questi provvedimenti figura il **d.lgs. n. 97/16** approvato in attuazione della delega contenuta nell’art. 7 della L. n. 124/15, recante “*la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza, correttivo alla L. n. 190/12 e al D.lgs. n. 33/13*”.

Nel suo complesso, il precitato decreto legislativo si pone due obiettivi: da un lato, rafforzare la trasparenza amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo da parte dei cittadini tramite un adeguamento della normativa a previsioni e standards internazionali, dall’altro, contrastare la corruzione nella pubblica amministrazione mediante misure più efficaci.

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell’azione, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Riguardo alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/16 al d.lgs. n. 33/13, è stato eliminato il Programma Triennale sulla Trasparenza e l’Integrità, che diventa “sezione sulla trasparenza” destinata ad essere inclusa nel PTPCT e l’abrogazione dell’art. 11 recante l’ambito soggettivo di applicazione del decreto sulla trasparenza e l’introduzione, ad opera del d.lgs. n. 97/16, dell’art. 2bis, che contiene una elencazione dettagliata degli enti tenuti all’attuazione delle regole sulla trasparenza.

All'art. 41 del d.lgs. n. 97/16 si devono, invece, una serie di modifiche alla L. n. 190/12 rese necessarie dalle novità introdotte dal d.l. n. 90/14, circa le competenze e le funzioni in materia di anticorruzione attribuite all'ANAC.

Al fine di coordinare l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale, sempre all'art. 41 del d.lgs. n. 97/16 si deve l'introduzione del c. 2 bis nell'art. 1 della L. n. 190/12, che rappresenta - il PNA ha durata triennale e va aggiornato annualmente - *un atto di indirizzo* per le pubbliche amministrazioni, gli organismi di diritto pubblico e le imprese pubbliche di cui all'art. 2 bis c. 2 del d.lgs. n. 33/13 ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione.

La disciplina fino ad oggi vigente era molto incentrata sul ruolo del RPC, mentre risultava del tutto assente la responsabilità per gli organi politici e sfumata quella dei dirigenti o responsabili di uffici e servizi.

La scelta di disciplinare nuovamente ruoli, compiti e responsabilità, in particolare, dell'organo di indirizzo, del RPC e dell'Organismo indipendente di valutazione è strettamente collegata ai rilievi fatti dall'ANAC già in sede di adozione della determinazione n. 12/15 in ordine al fatto che, ad avviso dell'Autorità, una delle cause della scarsa qualità dei PTPC fosse imputabile alla non chiara configurazione di compiti e responsabilità dei soggetti interni alla P.A. e, quindi, sostanzialmente, ad una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e ad un ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo della politica.

Di qui, la previsione tra i compiti ricadenti in capo all'organo di indirizzo politico, della fissazione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, legati al mandato politico al fine di agganciare la predisposizione del piano o di misure integrative in materia di anticorruzione ad un impegno assunto dall'alto nella lotta alla corruzione, come dimostra la modifica apportata dall'art. 41 del d.lgs. n. 97/16 all' art 1 c. 8, l. n. 190/12.

Già nel 2015, l'ANAC, con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, aveva affrontato il problema dell'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati da amministrazioni pubbliche nazionali o locali e degli enti pubblici economici, in modo da orientarli nell'attuazione delle c.d. misure di prevenzione e delle regole sulla trasparenza. Una prima distinzione suggerita dalla linea guida n. 8/15, e confermata dalla recente linea guida n. 1134/17, è quella relativa alle società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica non di controllo.

Se si guarda allo spirito della normativa, che è quello di prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici, l'influenza che l'amministrazione esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione ad essa tramite capitale pubblico, motivo per il quale l'Autorità, in tempi non sospetti, aveva sottolineato come le società controllate sono esposte a rischi analoghi a quelli che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione all'amministrazione controllante, ribadendo, più volte, la necessità di adottare o misure di prevenzione della corruzione integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/'01, se dotate già di un Modello, o, in caso contrario, ad adottare un piano che contenga le misure e le definisca in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa.

Tuttavia, le società pubbliche e le Pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs. n.231/2001, sebbene finalizzate alla prevenzione dei reati all'interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze.

Non a caso, in particolare:

a) per il D.lgs. n. 231/'01 assumono rilevanza i reati-presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, mentre per la L. 190/2012 assumono rilevanza anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, *tout court*, la corretta amministrazione e, quindi, anche l'immagine esterna della Società, dalla



commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità;

b) la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", *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 (Determinazione 12/2015 dell'ANAC).*

I reati presi in considerazione dalla l. 190/12 costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società c.d. pubbliche; ovviamente, per le società nelle quali il rapporto con il servizio pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A., sia per il verosimile coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti.

Alla l. n. 190/12 si deve non solo l'inserimento nel d.lgs. n. 231/'01, nell'ambito del c.d. catalogo dei reati presupposto, di alcuni reati di natura corruttiva, (quali ad eccezione del traffico di influenze illecite di cui può essere chiamata a rispondere solo la persona fisica e non quella giuridica, non essendo stato incluso questo reato nel precitato elenco, ma anche la modifica alla rubrica dell'art. 2635 c.c. che oggi finalmente disciplina la c.d. corruzione in ambito privato.

Rispetto alla fattispecie introdotta con la legge 190/12, oggi, la legge spazzacorrotti - l. 9/01/2019 n.3, pubblicata in G.U. n. 13 del 16/01/2019 in vigore dal 31 gennaio 2019 - è intervenuta prevedendo la perseguibilità d'ufficio e non più a querela di parte sia nell'ipotesi proprio di corruzione tra privati che di istigazione alla corruzione tra privati, oltre ad un aumento delle sanzioni interdittive previste a carico di società ed enti ex d.lgs. n. 231/'01.

## Contesto interno - Organizzazione e classificazione delle attività

***L' AIR CAMPANIA S.R.L. è una Società unipersonale, partecipata al 100% da Autoservizi Irpini S.p.A. (A.I.R. S.p.A.).***

Il 26 aprile 2018, con effetto giuridico dal 1° Maggio 2018, mediante conferimento di ramo aziendale dell'Autoservizi Irpini S.p.A. (A.I.R. S.p.A.) relativo al servizio di "Trasporto Pubblico Locale", viene costituita l'"AIR MOBILITÀ S.r.l.", che subentra, pertanto, in tutti i rapporti attivi e passivi facenti capo al ramo d'azienda conferito. La Società svolge attività di gestione del sistema di trasporto pubblico locale su gomma di interesse urbano, regionale e provinciale. Dal 1 Settembre 2021 essa ha ulteriormente esteso la superficie interessata dal servizio ricoprendo in gran parte le Province di Salerno e di Caserta, inglobando anche il chilometraggio urbano di quest'ultima. L'azienda, pertanto, assicura il collegamento, oltre che nel capoluogo Irpino, anche con 102 comuni della provincia di Avellino, con Napoli, Benevento, Caserta, Salerno e Nola (linee interprovinciali). Inoltre, permette interconnessioni con Roma, Campobasso, Foggia ed Isernia (linee interregionali), oltre che con l'Abbazia di Montevergine mediante un impianto a fune tra i più importanti in Europa.

In data 16.11.2021, l'Assemblea dei Soci di AIR MOBILITÀ Srl ha deliberato la nuova denominazione della società in "AIR CAMPANIA S.R.L."

L'Azienda percorre circa 23.216.780 chilometri annui, di cui km 1.700.000 urbano, con un movimento annuo di circa 8.300.000 di persone, impiegando 510 vetture. Il servizio è organizzato in sei stabilimenti (Pianodardine, Torrette di Mercogliano, Flumeri, Benevento, Caserta e Salerno), le attività aziendali sono prevalentemente svolte presso lo stabilimento di Pianodardine (AV), dove viene gestita anche la manutenzione ordinaria delle vetture attraverso un affidamento in outsourcing (Global Service).

### AIR CAMPANIA S.R.L. con Socio Unico

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di A.I.R. S.p.A.  
Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino  
C. F. e P. I.: 02977850649  
Capitale Sociale i. v.: € 3.220.000,00  
Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041  
Tel. BN: 0824/778263  
Tel. CE: 0823/1558095  
e-mail: air@aircampania.it  
P.E.C.: air@pec.aircampania.it



ISO 9001

LL-C (Certification)



EN 13816

LL-C (Certification)



ISO 14001: 2015

BUREAU VERITAS

Certification



La società ha per oggetto: a) la gestione e l'esecuzione del servizio di trasporto pubblico nel territorio regionale della Campania; b) l'esercizio di eventuali prolungamenti e derivazioni del servizio nonché le coincidenze e le interdipendenze con i servizi di zone limitrofe; c) lo svolgimento di qualsiasi servizio ed attività anche commerciale, funzionale o comunque sussidiaria, correlata, connessa, complementare od affine al servizio di trasporto ed alla mobilità in genere, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: 1. manutenzione e riparazione di automezzi; 2. impianto e gestione di depositi; 3. progettazione, realizzazione utilizzazione e commercializzazione di sistemi informativi per la mobilità; 4. gestione autostazioni.

### **Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità**

- **L'Amministratore Unico**, nella persona del dott. Anthony Acconcia, giusta nomina avvenuta in data 25.05.2021 con Verbale di Assemblea dei Soci di AIR MOBILITA' Srl – oggi AIR CAMPANIA S.R.L. - è l'organo di indirizzo politico cui compete l'adozione del PTPCT e dei successivi aggiornamenti, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione. **L'Amministratore Unico, svolge anche le funzioni di Direttore Generale** – giusto verbale di Assemblea dei Soci di AIR CAMPANIA S.R.L. del 29.12.2021.
- **Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato individuato nella persona dell'avv. Cesare De Stefano**, a capo dell'Ufficio Legale della società - giusta delibera dell'A. U. pro tempore n. 006 del 17.05.2018.

Le sue funzioni sono declinate nell'art 1 c. 7 l. n. 190/12. Nei confronti del Responsabile sono previste, nell'esercizio delle sue funzioni, le seguenti responsabilità. In caso di accertamento definitivo di un reato di corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 12, L. n. 190/2012, il RPCT risponde sia sul piano dirigenziale ex art. 21, D.Lgs. 165/2001, sia sul piano disciplinare (la sanzione non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi, dall'art. 1, comma 13, L. n. 190/2012), per danno erariale e all'immagine della PA, a meno che non provi: i) di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano; ii) di aver rispettato le prescrizioni necessarie per la redazione del Piano; iii) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano. Inoltre, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile risponde ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. 165/2001, nonché per omesso controllo sul piano disciplinare, di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

- **I Dirigenti**, 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. La mappatura consiste nella individuazione del processo, delle sue fasi e responsabilità e deve essere svolta entro il 30 novembre di ciascun anno trasmettendo al Responsabile della prevenzione la propria proposta avente ad oggetto la individuazione di nuovi processi e/o la conferma degli stessi. 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. (comma 1-bis); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio. I Dirigenti, 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. Rischiano di incorrere in responsabilità dirigenziale e disciplinare.

- **L' Ufficio Gestione Risorse Umane (G.R.U.)** è tenuto a:

- svolgere i procedimenti disciplinari a seguito delle segnalazioni ricevute, coordinandosi con l'A.U.;
- contribuire all'aggiornamento del Codice Etico ai sensi del D.Lgs. n. 231 e della L. n. 190/2012 già adottato dalla Società e del Codice di Comportamento.

Per quanto concerne lo svolgimento delle funzioni che l'art. 1 c. 8 bis l. n. 190/12 attribuisce agli OIV nelle pubbliche amministrazioni, l'AIR CAMPANIA SRL si riserva di procedere all'attribuzione delle stesse all'Organismo di Vigilanza o costituire un nuovo organismo.

- **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 e del Codice di Comportamento.

- **Tutti i soggetti esterni** che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della AIR CAMPANIA S.R.L. (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.

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 1 comma 8 della L.190/2012, spetta alla competenza esclusiva dell'organo di indirizzo politico indicare quegli obiettivi strategici che la società nel triennio **2022 – 2024** intende adottare, prevedendoli ovviamente già per l'anno in corso **2022**.

All'uopo, sono stati confermati i seguenti obiettivi:

### Prevenzione della corruzione:

- Obiettivo strategico:* rafforzare la strategia di lotta alla corruzione ponendo particolare attenzione alla disciplina sul conflitto di interessi;
- Obiettivo operativo:* verifica sulle situazioni di conflitto di interessi in cui versa tutto il personale come suggerito dall'ANAC nella linea guida n. 15/2019 approvata con delibera n. 494/19;

### Trasparenza:

- 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;
- Obiettivo operativo:* ricognizione dei procedimenti pubblicati e dei loro termini di conclusione.



E' fatto obbligo, pertanto, all'organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l'attuazione dei precitati obiettivi strategici attraverso un'attività di impulso delle attività del RPCT da una parte e dei Dirigenti, capo area e posizioni organizzative dall'altra.

### **La procedura di redazione del piano di prevenzione della corruzione**

Dopo la redazione del piano e prima della sua approvazione, il PTPCT viene sottoposto a consultazione pubblica mediante la pubblicazione di una sua bozza e del modulo osservazioni allegato per dare la possibilità a chiunque di formulare osservazioni e conseguentemente consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni su indirizzi di posta istituzionali e su modelli per l'occasione predisposti.

All'uopo, è stato pubblicato un avviso di consultazione pubblica con il quale è stata data informazione della necessità da parte della società di provvedere ad aggiornare il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione – nel triennio 2022/2024 – e conseguentemente consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni su indirizzi di posta istituzionali e su modelli per l'occasione predisposti. Il presente piano è stato pubblicato sul sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni.

Si segnala che, alla data del 28 aprile 2022, non sono pervenute osservazioni. Eventuali osservazioni che perverranno, anche dopo la pubblicazione del Piano, serviranno per gli aggiornamenti al Piano in prosieguo.

Dopo l'approvazione, il PTPCT viene adeguatamente diffuso mediante pubblicazione definitiva nel sito istituzionale di AIR CAMPANIA S.R.L. (Sezione "Società Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione Corruzione e in Disposizioni generali) e comunicazione al Personale aziendale.

Con le medesime modalità verrà data diffusione di eventuali aggiornamenti annuali del Piano.

### **La gestione del rischio**

L'adozione del PTPCT è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione 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.

Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPCT è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, 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.

Risulta, allora, indispensabile, l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano è il frutto delle indicazioni metodologiche e dei suggerimenti presenti nell'Allegato 1 al PNA 2019.

L'anno scorso, la società ha provveduto a rifare la mappatura dei processi, scegliendo come oggetto di analisi, ai fini della valutazione del rischio, il processo analizzato nel suo complesso, provvedendo ad utilizzare solo alcuni degli indicatori considerati nel precitato allegato e di seguito riportati, al fine di ottenere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di ciascun processo e individuare le misure di prevenzione da applicare.

Nonostante l'adozione di un nuovo organigramma nel mese di luglio 2021 – delibera dell'A.U. n. 103 del 16.06.2021 – il verificarsi di n. 3 affidamenti emergenziali da parte della Regione Campania di servizi minimi di

TPL (linee ex CLP relative al bacino di Caserta, linee ex SCAI srl già Buonotourist srl relative al bacino di Salerno, linee ex Angelo Torio relative al comune di Morcone), con successiva assunzione di circa 480 dipendenti, nonché un nuovo affidamento emergenziale in data 11.04.2022 (linee ex CTP SpA) con la prossima assunzione di n. 217 dipendenti a tempo indeterminato e n. 47 unità a tempo determinato, non hanno ancora consentito di effettuare il necessario inquadramento in un organigramma che, allo stato, si presenta in continua evoluzione, per cui inevitabilmente ne risente, nel dettaglio, anche la mappatura dei processi con la valutazione del rischio.

Comunque, con il presente piano, prosegue l'attività di adeguamento al nuovo sistema di gestione del rischio di tipo qualitativo.

Tale processo di gestione del rischio comprende 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 conformità a quanto previsto dalla Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015, e ribadito dal PNA 2016, la descrizione dei processi afferenti a ciascun ufficio/settore/area, è stata effettuata partendo proprio dalle c.d. "aree di rischio generali/obbligatorie indicate nell'art. 1 c. 16 della L. 190/2012 cui sono state aggiunte le aree di rischio c.d. specifiche.

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. 190712 e dell'art. 6 c. 2 del d.lgs. n. 231/01, la società 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.

La descrizione dei processi, risentendo dell'attuale fluidità dell'organigramma aziendale, viene ricondotta alle macro aree, con attività a rischio corruzione, afferenti alle Dirigenze aziendali (Amministrativo-Finanziaria, Tecnica, Personale e Relazioni Industriali) ed all'Ufficio Legale:

1) **Dirigenza Amministrativo-Finanziaria**

- Ufficio Contabilità;
- Ufficio Prodotti del Traffico;

2) **Dirigenza Personale e Relazioni Industriali**

- Gestione Risorse Umane, paghe e contributi, sindacale, disciplinare, formazione e assunzioni;

3) **Dirigenza Tecnica**

- Ufficio Tecnico Commerciale;

- Ufficio Acquisti;
- Ufficio Gare e Contratti;
- Ufficio Tecnico Produzione;
- Servizio Prevenzione Protezione, Ambiente, Manutenzione Impianti Fissi, I.C.T.;
- Albo Operatori Economici e Consulenti

4) Ufficio Legale.

- Albo Avvocati.

La descrizione dei processi afferenti a ciascun area o settore è riportata in unica griglia (**Allegato A**), insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che la società intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione.

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. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. 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 della 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 esplicate le misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:**

MISURA DI CONTRASTO	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codici 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 ( <i>pantouflage – revolving doors</i> )	M05
Whistleblowing	M06
Patti di integrità	M07
Formazione	M08
Rotazione del personale	M09

**M01)**

**Misura relativa alla Trasparenza**

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310/2016, e per le motivazioni innanzi espresse, vengono indicati nel presente PTPCT, in particolare nella sezione relativa alla “trasparenza”, i nominativi dei Dirigenti Responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza.

Ogni responsabile è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza ed è delegato all’accesso civico, per atti del proprio settore.

Di seguito sono riportati tutti i nominativi dei Responsabili della Trasparenza, che verranno altresì menzionati nella Sezione dedicata della Trasparenza Amministrativa e segnatamente:

1) Dirigenza Amministrativo-Finanziaria – dott. Mario Bruno – tel. 0825/204233 – mail: [mario.bruno@aircampania.it](mailto:mario.bruno@aircampania.it)

- Ufficio Contabilità;
- Ufficio Prodotti del Traffico;

2) Dirigenza Personale e Relazioni Industriali – dott. Michele De Iasi – tel. 0825/204222 – mail: [michele.deiasi@aircampania.it](mailto:michele.deiasi@aircampania.it)

- Gestione Risorse Umane, paghe e contributi, sindacale, disciplinare, formazione e assunzioni;

3) Dirigenza Tecnica – ing. Carmine Alvino – tel. 0825/204315 – mail: [carmine.alvino@aircampania.it](mailto:carmine.alvino@aircampania.it)

- Ufficio Tecnico Commerciale;
- Ufficio Acquisti;
- Ufficio Gare e Contratti;
- Ufficio Tecnico Produzione;
- Servizio Prevenzione Protezione, Ambiente, Manutenzione Impianti Fissi, I.C.T.;
- Albo Operatori Economici e Consulenti

4) Ufficio Legale – avv. Cesare De Stefano – tel. 0825/204219 – mail: [legale@aircampania.it](mailto:legale@aircampania.it)

- Albo Avvocati.

La società ha provveduto all'aggiornamento della modulistica allegata al Regolamento sull'accesso civico adottato dalla società in virtù della entrata in vigore del d.lgs. n. 101/18 di adeguamento del Codice privacy al Reg. Ue 2016/679, ed ha attivato un registro informatico per monitorare le istanze di accesso.

### Azioni da intraprendere

**2022:** verifica a campione sulle istanze pervenute e sui relativi esiti

**2023:** aggiornamento del registro informatico

**2024:** implementazione della misura per sopravvenute novità normative

### M02)

#### Il Codice di comportamento

Lo strumento dei codici di comportamento 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. **La società, in considerazione della entrata in vigore della linea guida n. 177/20, ha adottato, nel mese di Giugno 2021, un Codice di Comportamento integrativo del Codice Nazionale.**

### Azioni da intraprendere

**2022:** eventuale aggiornamento della modulistica relativa alle situazioni di conflitto di interessi per il dipendente,

#### AIR CAMPANIA S.R.L. con Socio Unico

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di A.I.R. S.p.A.  
Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino  
C. F. e P. I.: 02977850649  
Capitale Sociale i. v.: € 3.220.000,00  
Num. REA. C.C.I.A.A. AV-196712

Tel. AV: 0825/2041  
Tel. BN: 0824/778263  
Tel. CE: 0823/1558095  
e-mail: [air@aircampania.it](mailto:air@aircampania.it)  
P.E.C.: [air@pec.aircampania.it](mailto:air@pec.aircampania.it)



ISO 9001  
I.I.C. (Certification)



EN 13816  
I.I.C. (Certification)



ISO 14001:2015  
BUREAU VERITAS  
Certification

segretario, presidente e commissari di gara

**2023:** obbligo per i Dirigenti di comunicare i rapporti di debito e credito degli ultimi 3 anni a partire dal primo semestre dell'anno

**2024:** aggiornamento Codice di comportamento

### 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.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

In attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, ed art. 6 bis della legge 241/90 **è allegata ad ogni relazione propositiva, la seguente dichiarazione:**

*"Il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza di conflitto di interessi, allo stato attuale, in relazione al citato procedimento, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e della Misura M03) del Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024".*

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.

Analogamente, **nelle deliberazioni, prima della parola "delibera"** è inserita la seguente clausola:

*"ravisata la propria competenza all'adozione del presente atto ed attestata l'insussistenza di qualsivoglia conflitto, anche potenziale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 bis, l. n. 241/'90 e dell'analoga misura di prevenzione contenuta nel PTPCT 2022- 2024"*

**La società si impegna, altresì, a verificare a campione su base semestrale e mediante il sorteggio il rispetto delle misure nelle propositive e nelle deliberazioni adottate dalla società.**

#### Azioni da intraprendere:

**2022:** conferma inserimento di una clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavabile dall'art 6 bis della l. n. 241/'90, in tutti i procedimenti e le deliberazioni e verifica a campione semestrale da parte del RPCT;

**2023:** eventuale aggiornamento modulistica per consulenti e collaboratori in linea con la delibera n. 1054/20 e di nuove dichiarazioni per coloro che sono coinvolti nelle procedure di gara e verifica a campione sulle dichiarazioni pervenute tramite il meccanismo del sorteggio sul almeno 3 dichiarazioni.

**2024:** conferma 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 inconfiribilità. 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.

#### **Azioni da intraprendere:**

**2022:** monitoraggio a cura del RPCT sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità acquisite nell'anno;

**2023:** conferma della misura 2022;

**2024:** conferma della misura.

#### **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.

Per tali motivi, negli atti di gara è inserito:

1) l'obbligo di autocertificazione, da parte dei concorrenti di non avere stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti. L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici.

2) Analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati;

3) Infine, la società come misura di prevenzione "ulteriore" conferma l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

La norma trova applicazione:

a) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, compresi i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo

b) Ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/13 come indicato nell'art. 21 del medesimo decreto.

**Azioni da intraprendere:**

**2022:** autodichiarazione da far firmare al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e attività di verifica sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT;

**2023:** conferma della misura;

**2024:** implementazione della misura per eventuali sopravvenute modifiche normative.

**M06)**

**Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo**

In Italia, la prima disciplina sul whistleblowing è stata introdotta con la **legge 190/2012** (c.d. legge "Severino"), che ha inserito l'art. 54-bis nel corpo del Testo unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnalava all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ancora all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferiva al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui era venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, "al fine di incentivare i medesimi

dipendenti a denunciare gli illeciti rilevanti partecipando all'emersione dei fenomeni di corruzione e di mala gestio". La disciplina è stata integrata dal **decreto legge 90/2014**, convertito nella legge 114/2014, che ha modificato l'art. 54-bis, introducendo l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni. Da allora, l'ANAC è chiamata a gestire non solo le segnalazioni provenienti dal suo interno, ma anche quelle derivanti da altre amministrazioni pubbliche.

Il 30 novembre 2017 è stata approvata la **legge 179/2017** recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". La legge in parola introduce quindi un sistema binario, prevedendo una tutela sia per i lavoratori del settore pubblico sia per i lavoratori del settore privato. Il provvedimento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di pratiche illegali realizzate all'interno di enti pubblici e privati.

Tra gli aspetti più salienti della novella (L. 29/12/2017 n. 179) si segnalano:

- un ampliamento della tutela al dipendente di un ente pubblico economico o di un ente privato sottoposto a controllo pubblico.
- il RPCT diventa unico destinatario della segnalazione.

La norma ha cassato l'obbligo di segnalazione "al proprio superiore gerarchico", circostanza più volte riportata nei Piani di prevenzione degli enti pubblici che, quand' anche attuativi della legge, in realtà mostravano l'inefficacia del coordinamento normativo atto a tutelare la segretezza della segnalazione con la tutela del bene della vita e del buon andamento dell'azione amministrativa.

- E' prevista la nullità per ogni atto discriminatorio posto in essere dall'amministrazione pubblica nei confronti del segnalante. Il dipendente che segnala fatti di reato di cui sia venuto a conoscenza e fuori dei casi di calunnia, "non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa", cosicché il provvedimento dispone 2 accorgimenti che riguardano sia la tutela dell'identità del dichiarante sia la procedura di segnalazione del fatto di reato. Ecco perché la legge ammette la tutela di cui all'art 329 c.p. e l'obbligo di riservatezza nella segnalazione alla Corte dei Conti finché non sia chiusa la fase istruttoria, al pari di ciò che accade per le azioni disciplinari.

- Previsione di sanzioni in capo a colui che ha adottato la misura discriminatoria (da 5.000 a 30.000);

- Previsione di sanzioni in caso di mancato svolgimento da parte del RPCT di un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000);

- Inversione dell'onere della prova in capo alla società, tenuto a provare che la misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante esula da ragioni legate alla segnalazione.

Le tutele previste dalla legge per chi fa la segnalazione non sono offerte in caso di accertata responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

In linea con quanto stabilito dalla legge di attuazione, ANAC, sul proprio portale, con 2 distinti comunicati nel 2018, ha reso operativa **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.

In alternativa, vi è la possibilità di accreditarsi presso la piattaforma whistleblowingPA messa a disposizione in maniera gratuita da Transparency International (un'organizzazione non governativa).

Al fine di rafforzare il sistema di tutele dell' "informatore" che, spesso può essere indotto a non segnalare eventuali violazioni per **timore di subire ripercussioni** nella sua sfera lavorativa o personale, l'Unione europea

ha adottato la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, destinata ad essere recepita in Italia entro il 2021.

In attuazione della l. n. 179/17 art 1 c. 5, l' ANAC ha provveduto ad adottare *le linee guida* in materia e, dal 3 settembre 2020, è in vigore il nuovo Regolamento con cui l' Autorità ha provveduto a modificarne l'intera struttura al fine di esercitare il potere sanzionatorio in maniera più celere ed efficiente e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle PP.AA.

Il regolamento disciplina quattro tipologie di procedimento:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell'*art. 54-bis* del *D.Lgs. n. 165/2001*);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del comma 6 primo periodo dell'*art. 54-bis*);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (comma 6 terzo periodo dell'*art. 54-bis*);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (comma 6 secondo periodo dell'*art. 54-bis*), ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle stabilite dalle linee guida ANAC e conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Il regolamento ha anche cura di indicare un ordine di priorità di gestione delle segnalazioni e comunicazioni ricevute, le quali saranno evase dall'ANAC secondo la gravità delle violazioni riferite e la reiterazione delle stesse (art. 7).

In linea con le indicazioni della L. n. 179/17, l'AIR CAMPANIA S.R.L. ha provveduto ad implementare un indirizzo di posta elettronica dedicato che tutela l'anonimato e la riservatezza della segnalazione.

### Azioni da intraprendere

**2022:** percorsi formativi sulla l. n. 179/17 per dipendenti e Dirigenti;

**2023:** adozione di un Regolamento da parte della società a seguito di recepimento della direttiva UE;

**2024:** conferma della misura.

### M07)

#### Patto di integrità

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un

comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione.

Di qui, la precisazione dell'ANAC nel PNA 2019, in ordine al fatto che i patti di integrità potrebbe essere utilizzati per rafforzare alcune prescrizioni, in particolare, costringere i privati al rispetto dei codici di comportamento dell'ente, del divieto di pantouflage e della disciplina sul conflitto di interessi

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'ANAC ha, infatti, suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente alla dichiarazione originaria.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Per tali motivi, la società ha aggiornato il Patto di Integrità e si impegna ad attivare un sistema di verifica in ordine al rispetto della misura tramite attestazione da parte dei Dirigenti nelle determine a contrarre del patto e con dichiarazione in ordine all'osservanza della misura in sede di report infrannuali.

### **Azioni da intraprendere**

**2022:** attivazione di un sistema di verifica semestrale e a campione tramite il meccanismo del sorteggio, in ordine al rispetto della misura da parte delle Dirigenze nelle determine a contrarre e con dichiarazione in ordine all'osservanza della misura in sede di report infrannuali;

**2023:** conferma della misura;

**2024:** aggiornamento del patto di integrità per sopravvenute novità normative

### **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, essa 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.

#### **AIRCAMPANIA S.R.L. con Socio Unico**

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di A.I.R. S.p.A.  
Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino  
C. F. e P. I.: 02977850649  
Capitale Sociale i. v.: € 3.220.000,00  
Num. REA. C.CIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041  
Tel. BN: 0824/778263  
Tel. CE: 0823/1558095  
e-mail: air@aircampania.it  
P.E.C.: air@pec.aircampania.it



**ISO 9001**

LL-C (Certification)



**EN 13816**

LL-C (Certification)



**ISO 14001: 2015**

BUREAU VERITAS

Certification





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).

La società si impegna alla adozione di un piano di formazione annuale e triennale con percorsi di formazione 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, entro e non oltre il 30 giugno 2022/2023/2024. **La verifica sul rispetto della misura verrà fatta prendendo in considerazione le attività che saranno deliberate nel piano di formazione della società.**

## M09)

### Rotazione del personale addetto alle aree di rischio.

*La rotazione* del personale rappresenta una delle misure di prevenzione più importanti previste dalla L. n. 190/12. L' ANAC ha illustrato in diverse occasioni l'importanza che riveste la rotazione c.d. ordinaria dei dirigenti e dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo tale criterio, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. Tuttavia, la rotazione si pone in chiaro conflitto con l'altro importante principio di continuità dell'azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e in certi settori.

Tenuto conto delle indicazioni contenute nel PNA 2016, è intenzione di AIR CAMPANIA SRL ricorrere ad una misura alternativa e precisamente alla c.d. segregazione delle funzioni, misura che attribuisce a soggetti diversi compiti relativi a: • svolgimento di istruttorie ed accertamenti; • adozione di decisioni; • effettuazioni di verifiche. *La rotazione straordinaria.* L'istituto della rotazione straordinaria, invece, è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione del personale "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area/ufficio in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità della società e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio. Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto. Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, l'Anac ha adottato la delibera 215/2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».


**Rappresentazione grafica della programmazione delle misure di prevenzione descritte**

Misura proposta	Tempi di Realizzazione 2022 2023 2024	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio
M01) La trasparenza	<b>2022:</b> verifica a campione sulle istanze pervenute e sui relativi esiti <b>2023:</b> aggiornamento del registro informatico <b>2024:</b> implementazione della misura per sopravvenute novità normative	AA.GG.	N. di accessi pervenuti alla società/esiti delle istanze
M02) Il codice di comportamento	<b>2022:</b> eventuale aggiornamento della modulistica relativa alle situazioni di conflitto di interessi per il dipendente, segretario, presidente e commissari di gara <b>2023:</b> obbligo per i Dirigenti di comunicare i rapporti di debito e credito degli ultimi 3 anni a partire dal primo semestre dell'anno <b>2024:</b> aggiornamento Codice di comportamento	GRU	Numero di dichiarazioni acquisite/numero di dichiarazioni pervenute
M03) Il conflitto di interessi	<b>2022:</b> conferma inserimento di una clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavabile dall'art 6 bis della l. n. 241/'90, in tutti i procedimenti e le deliberazioni e verifica a campione semestrale da parte del RPCT; <b>2023:</b> eventuale aggiornamento	RPCT	N. di procedimenti con clausola di stile ex l. n. 241/'90/ N. di Dichiarazioni pervenute/N. di dichiarazioni acquisite e verificate



	<p>modulistica per consulenti e collaboratori in linea con la delibera n. 1054/20 e di nuove dichiarazioni per coloro che sono coinvolti nelle procedure di gara e verifica a campione sulle dichiarazioni pervenute tramite il meccanismo del sorteggio sul almeno 3 dichiarazioni.</p> <p><b>2024:</b> conferma della misura.</p>		
M04) Le cause di inconferibilità / incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/13	<p><b>2022:</b> monitoraggio a cura del RPCT sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità acquisite nell'anno;</p> <p><b>2023:</b> conferma della misura 2022;</p> <p><b>2024:</b> conferma della misura.</p>	RPCT	N. di dichiarazioni acquisite/ N. di dichiarazioni verificate
M05) L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro c.d. pantouflage	<p><b>2022:</b> autodichiarazione da far firmare al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e attività di verifica sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT;</p> <p><b>2023:</b> conferma della misura;</p> <p><b>2024:</b> implementazione della misura per eventuali sopravvenute modifiche normative.</p>	GRU	N. di dichiarazioni acquisite/n. di dipendenti cessati dal lavoro /N. di gare svolte nell'anno e contratti stipulati
M06) Il whistleblowing	<p><b>2022:</b> percorsi formativi sulla l. n. 179/17 per dipendenti e PO;</p> <p><b>2023:</b> adozione di un Regolamento da parte della società a seguito di recepimento della direttiva UE;</p> <p><b>2024:</b> Conferma della misura.</p>	RPCT	Numero di segnalazioni istruite/numero di segnalazioni pervenute



M07) Il Patto di integrità	<b>2022:</b> attivazione di un sistema di verifica semestrale e a campione tramite il meccanismo del sorteggio, in ordine al rispetto della misura da parte delle Dirigenze nelle determinate a contrarre e con dichiarazione in ordine all'osservanza della misura in sede di report infrannuali; <b>2023:</b> conferma della misura; <b>2024:</b> aggiornamento del patto di integrità per sopravvenute novità normative.	Ufficio Gare	Patti di integrità sottoscritti nell'arco dei 6 mesi/anno
M08) La formazione	verifica sul rispetto della misura prendendo in considerazione le attività che saranno deliberate nel piano di formazione della società per ciascun anno.	GRU	N. di partecipanti ad un determinato corso su numero dei dipendenti interessati
M09) Rotazione del personale	verifica anno per anno delle condizioni per l'effettuazione della prescritta rotazione	GRU	

## Monitoraggio e Riesame delle misure di prevenzione

Monitoraggio e riesame sono, in realtà, due attività diverse anche se strettamente collegate.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Il monitoraggio del RPCT consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione e dovrà essere realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT.

Alla luce delle indicazioni contenute nel PNA 2017 che puntava proprio sull'attività di verifica delle misure di prevenzione descritte nei piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPCT, in virtù delle precisazioni contenute anche nell'allegato 1 al PNA 2019, si impegna, con cadenza semestrale, a predisporre note ad hoc su ciascuna delle misure di prevenzione descritte, al fine di garantire un'attenta verifica in termini di efficacia delle stesse, in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

### AIR CAMPANIA S.R.L. con Socio Unico

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di A.I.R. S.p.A.  
 Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino  
 C. F. e P. I.: 02977850649  
 Capitale Sociale i. v.: € 3.220.000,00  
 Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041  
 Tel. BN: 0824/778263  
 Tel. CE: 0823/1558095  
 e-mail: air@aircampania.it  
 P.E.C.: air@pec.aircampania.it





Nel prospetto che segue sono riportate le attività di monitoraggio, formazione e quant'altro relative agli adempimenti del PTPCT 2021 – 2023.

ATTIVITA' DEL RPCT	DESCRIZIONE ATTIVITA'
Nota in data 11.01.2021	Monitoraggio conflitti d'interesse
Nota in data 10.03.2021	Controllo veridicità dichiarazioni inconfiribilità e incompatibilità titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo
Nota in data 10.03.2021	Monitoraggio istanze accesso civico
Nota in data 12.03.2021	Richiesta Casellario Giudiziale A.U.
Nota in data 8.04.2021	Corso di formazione Anticorruzione e Codice Comportamento
Nota in data 19.04.2021	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
Nota in data 10.06.2021	Corso di formazione Privacy e Trasparenza
Nota in data 5.07.2021	Modulistica a seguito adozione Codice di Comportamento
Nota in data 9.08.2021	Monitoraggio istanze accesso civico
Nota in data 9.08.2021	Situazioni di conflitto interessi dipendenti
Nota in data 9.08.2021	Controllo veridicità dichiarazioni inconfiribilità e incompatibilità titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo

## PARTE II

### La Trasparenza Amministrativa

La riforma della normativa sulla trasparenza operata con il D.lgs. n. 97/2016, che ha modificato parte del D.lgs. n. 33/2013 e della L. 190/2012, mira ad introdurre in Italia un vero e proprio *Freedom of Information Act* (FOIA), in analogia a quanto fatto nei Paesi del Nord Europa ed anglosassoni, richiedendo un profondo ripensamento delle modalità operative e mettendo la trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione al centro della propria attività.

L'elemento più rilevante della riforma, tale da indurre le amministrazioni a modificare organizzazione e comportamenti, consiste nel c.d. ampliamento per quanto concerne i casi di ricorso all'accesso civico, che diviene diritto di ogni cittadino di pretendere la pubblicazione nei siti istituzionali degli atti e delle informazioni da rendere obbligatoriamente pubblici e ottenere gratuitamente l'accesso a dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all' art 2 bis, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti ( art 2 c. 1, d.lgs. n. 33/13). Ne deriva che, le società pubbliche, nei limiti indicati dall' art 2 bis, sono tenute ad attuare la disciplina sulla trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all' interno del proprio siti sia garantendo l'accesso civico "semplice" e "generalizzato" a dati, documenti detenuti dalla società e relativi all'organizzazione e all'attività svolte. A tal proposito, AIR MOBILITA' Srl – oggi AIR CAMPANIA SRL - in considerazione delle indicazioni contenute nella linea guida ANAC n. 1309/16 in tema di accesso civico, si è dotata di un Regolamento, che consente di distinguere le 3 tipologie di accesso di cui ad

oggi può usufruire l'utente: accesso civico "semplice", "generalizzato" e documentale ex l. n. 241/'90 e di un registro degli accessi.

## Gli obblighi di pubblicazione ricadenti sulla società

- **Ambito oggettivo di applicazione** - Mediante la sostituzione dell'art. 2, comma 1, è stato ridefinito ed ampliato l'ambito oggettivo del D.lgs. n. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. Accesso civico), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati. In base a quanto previsto dall' art 1 c. 9, lett. f) della L. n. 190/12 e dall' art 7 bis c. 3 del d.lgs. n. 33/13, la società curerà anche la pubblicazione di dati ulteriori, espressione delle caratteristiche strutturali e funzionali della stessa.
- **Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (art. 10)** – E' stata prevista la soppressione dell'obbligo, per le P.A., di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ("PTTI"), demandando a ciascuna P.A. il compito di indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione ("PTPC"), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12)** - Si amplia il novero dei dati di carattere normativo e amministrativo generale oggetto di pubblicazione obbligatoria ai documenti strategico gestionali e ai riferimenti normativi su organizzazione e attività, oltre ai codici di condotta codice etico dell' Ente pubblico.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14)**

In linea di continuità con quanto previsto dalla determinazione n. 8/15, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione o governo, sono tenuti a pubblicare i dati di cui al c. 1, lettere da a) ad f). L'obbligo afferisce tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all'organizzazione e all'attività della società cui sono preposti e della quale definiscono obiettivi e programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Il riferimento è al consiglio di amministrazione o ad altro organo con funzioni equivalenti. Quanto alla dirigenza, occorre distinguere la posizione dei direttori generali richiamata dall' art 12 della l. n. 441/1982 cui l' art 14 rinvia dotati di poteri decisionali a cui compete l'adozione di atti di gestione, da quella della c.d. dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione, affidati, invece, all' organo di indirizzo o alla direzione generale. Per tali motivi, ai primi si considerano applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all' art 14 c. 1, lett. da a) ad f), mentre, ai dirigenti ordinari, troveranno applicazione solo gli obblighi declinati al c. 1, lett. da a) ad e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f).

N.B.:

- Nel 2019, l'art 1. c. 7 dl n. 162/2019 (c.d. decreto mille proroghe) prova a fornire una soluzione

definitiva alla vicenda innescata dalla dichiarazione di incostituzionalità dell'articolo 14, comma 1-bis, nella parte in cui estendeva anche ai dirigenti non appartenenti ai vertici massimi delle amministrazioni statali scelti per via fiduciaria gli obblighi pubblicitari, disposta con la sentenza della Consulta 20/2019.

- In considerazione del fatto che dopo tale sentenza urge l'intervento del Parlamento per riordinare il sistema, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Consulta 20/2019, lo schema di decreto ha stabilito che ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e ai titolari di incarichi dirigenziali non si applicano le sanzioni previste dagli articoli 46 e 47 del d.lgs. n. 33/2013 per la mancata pubblicazione dei dati. Tra questi provvedimenti, il dl milleproroghe n. 162/19 ha demandato ad un **regolamento** delegato di delegificazione la specificazione dei dati, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti a vario titolo partecipati di cui di cui all' articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. 33/2013, devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese i funzionari incaricati nelle posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto di due criteri: il primo è la graduazione degli obblighi di pubblicazione, funzionale al rilievo esterno dell'incarico svolto al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all' esercizio della funzione dirigenziale; il secondo è che i dati patrimoniali siano oggetto esclusivamente di comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Tuttavia, in considerazione dell'emergenza sanitaria che ha investito il nostro Paese, ha portato il legislatore a prorogare l'adozione del Regolamento che stabilirà i nuovi obblighi di pubblicazione.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15 bis)** – Sussiste l'obbligo, per le società a controllo pubblico ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e loro controllate, di pubblicare, entro 30 giorni dal conferimento, i dati relativi agli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali. La pubblicazione di tali informazioni è condizione di efficacia per il pagamento, ed in caso di omessa o parziale pubblicazione sono soggetti al pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta sia il soggetto responsabile della mancata pubblicazione che il soggetto che ha effettuato il pagamento. In particolare, vanno pubblicati: oggetto della prestazione, ragione dell'incarico, durata dell'incarico, compenso, curriculum vitae e procedura di selezione utilizzata per la scelta del contraente.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32)** - Si estende ai gestori di pubblici servizi l'obbligo di pubblicazione della carta dei servizi o del documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37)** - E' stato sancito l'obbligo per le P.A. e le stazioni appaltanti di pubblicare:
  - a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012.
  - b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 50/2016.
- **Responsabile per la trasparenza (art. 43)** - In conseguenza della soppressione dell'obbligo di redazione del P.T.T.I, viene modificato anche l'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, che individua i compiti del responsabile per la trasparenza. Si estende inoltre ai dirigenti responsabili della P.A. il compito di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

A tali previsioni, vanno aggiunte quelle contenute nel D.lgs. n. 175/16 **“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”**. Il decreto parte dal considerare che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell’uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti ed introduce all’art. 19 specifici obblighi di pubblicazione di seguito riassunti, per i quali, in caso di violazione, estende l’applicazione di specifiche sanzioni contenute, in particolare negli artt 22 c.4, 46, 47 c. 2 del d.lgs. n. 33/13:

- a) I provvedimenti con cui le società in controllo pubblico stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale;
- b) I provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, incluse quelle del personale;
- c) I provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Le sanzioni consistono:

Nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell’amministrazione controllante (art 22 c. 4, d.lgs. n. 33/13);

Nell’attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale responsabilità per danno all’immagine e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili (art. 46).

## **I Responsabili della trasmissione, comunicazione e pubblicazione dati, documenti ed informazioni**

Ciascun Dirigente Responsabile di settore è tenuto, per il settore di propria competenza, a trasmettere al soggetto Responsabile della pubblicazione, nei tempi e nelle modalità richieste dalle vigenti disposizioni, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella Sezione **“Società Trasparente”**.

Sulla pubblicazione dei dati il RPCT opererà una verifica a controllo a campione semestrale, al fine di consentire una più agevole disamina della situazione all’interno della Società.

## **Le Misure per garantire la efficacia dell’istituto dell’accesso civico**

Con l’accesso civico è stata riconosciuta la partecipazione e la collaborazione diretta del cittadino-utente. L’attivazione di questo strumento di tutela diffusa non richiedeva una motivazione, era gratuita e non presupponeva una situazione legittimante in capo all’istante. L’amministrazione era tenuta a rispondere entro 30 giorni e a procedere alla pubblicazione sul sito di quanto richiesto, con evidente beneficio non solo per il richiedente, ma anche per l’intera collettività.

Oggi, invece, a seguito della riforma ad opera dell’art. 6 del precitato d.lgs. n. 97/16 e, in considerazione dell’obiettivo del c.d. FOIA, ovvero quello di consentire l’accesso ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni per i quali non vi fosse l’obbligo della pubblicazione, è consentito *“a chiunque senza motivazione di accedere ai dati e documenti detenuti dalle amministrazioni pubbliche, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”*, ( art 5 c. 2, d.lgs. n. 33/13).

Il primo elemento da cogliere è che l’accesso civico non ha più solo come presupposto l’inadempimento degli obblighi di pubblicazione, ma è utilizzabile da chiunque senza motivazione sui dati e sui documenti detenuti dalla P.A. ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo **“reattivo”** alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo **“proattivo”** realizzata grazie alla pubblicazione sui siti



istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico c.d. generalizzato non richiede una situazione legittimante in capo all'istante e non richiede una motivazione oltre ad essere gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali (c.d. diritti di segreteria).

Ai sensi del c. 3 del medesimo articolo, l'istanza può essere trasmessa per via telematica e le istanze presentate per via telematica sono valide se :

- sottoscritte mediante firma digitale;
- l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale, nonché carta di identità elettronica;
- sono state sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità;
- trasmesse dall'istante mediante la propria PEC.

Resta salva la possibilità di presentare l'istanza anche a mezzo posta, fax o direttamente presso i seguenti uffici:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale;
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia ad oggetto dati, documenti, informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in base al d.lgs. n. 33/13.

**N.B.: la società è tenuta a rispondere entro e non oltre 30 giorni.**

Le risposte all'istanza di accesso civico di cui all'art. 5 c. 2, saranno date al cittadino direttamente dal settore competente che detiene gli atti; laddove la richiesta coinvolga più settori, il riscontro sarà dato da quello che detiene il provvedimento finale.

## **La Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)**

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all'Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato

### **AIR CAMPANIA S.R.L. con Socio Unico**

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di AIR. S.p.A.  
Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino  
C. F. e P. I.: 02977850649  
Capitale Sociale i. v.: € 3.220.000,00  
Num. REA. C.CIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041  
Tel. BN: 0824/778263  
Tel. CE: 0823/1558095  
e-mail: air@aircampania.it  
P.E.C.: air@pec.aircampania.it



**ISO 9001**  
I.I.C (Certification)



**EN 13816**  
I.I.C (Certification)



**ISO 14001:2015**  
BUREAU VERITAS  
Certification

restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare assumono rilievo i principi di *adeguatezza, pertinenza e limitazione* a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di *esattezza e aggiornamento dei dati*, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato «Qualità delle informazioni» che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Al riguardo, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati – RPD (DPO) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

## **L'Entrata in vigore del PTPCT 2022- 2024**

Il piano entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Società Trasparente/Altri Contenuti – Prevenzione Corruzione e in Disposizioni Generali