



TERRA DI LAVORO S.p.A.
con socio unico



Società soggetta a Controllo e Coordinamento da Parte dell'Ente Provincia di Caserta

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021

Aggiornato al 29.1.2019

Indice

1. Premessa.....	2
2. Normativa di riferimento.....	2
3. La prevenzione della corruzione in Terra di Lavoro spa.....	3
3.1. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.....	4
3.2. Piano anticorruzione e misure di prevenzione.....	6
3.2.1. Attività a rischio.....	6
3.2.2. Whistleblower e sua tutela.....	8
3.2.3. PTPC.....	8
3.2.3.1. Pubblicità del Piano.....	9
4. La trasparenza in Terra di Lavoro spa.....	9
4.1. Procedimento di elaborazione ed adozione del Programma.....	10
4.2. Programma Triennale per la Trasparenza e L'integrità.....	10
4.2.1. Accesso civico.....	10
4.2.2. Tempistiche, monitoraggio e adempimenti programmati.....	11
4.3.L'accesso generalizzato: la novità introdotta dal d.lgs. 97/2016.....	12

1. Premessa

La legge 6 novembre 2012 n.190 recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e l'illegalità nella Pubblica amministrazione*, è la normativa cardine che ha introdotto concreti obblighi, per un'ampia categoria di soggetti pubblici, di adozione di misure preventive e repressive del fenomeno corruttivo e dei rischi ad esso legati.

La finalità della disciplina legislativa risiede nella lotta al fenomeno della corruzione delle pubbliche amministrazioni e/o delle società a partecipazione pubblica, contemplando tale fenomeno, così come definito nel PNA, non solo e non tanto l'ipotesi di commissione del reato di corruzione in quanto tale, ma più ampiamente riferendosi alla *maladministration*, sofferto male della P.A. che può sostanziarsi anche in casi di cattiva gestione della cosa pubblica per il tramite di 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, primario obiettivo da tutelare, a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Ciò che rileva come punibile ai sensi della normativa n. 190/12 è anche il singolo atto o comportamento che, pur non costituendo reato, contrasta con la tutela dell'interesse pubblico e pregiudica l'affidamento dei cittadini alla imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

2. Normativa di riferimento

Di seguito viene fornito l'elenco delle principali fonti normative in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione alla luce delle recenti modifiche apportate alla disciplina previgente dal d.lgs. 97 del 25 maggio 2016.

- L. 190/2012 : «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»;
- D. lgs. 33/2012 recante il «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»;
- D. lgs. 39/2013 recante «Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012»;
- Piano Nazionale Anticorruzione P.N.A. del 13 settembre 2013;
- Piano Nazionale Anticorruzione P.N.A. del 3 agosto 2016;
- Circolare n.1 Presidenza Consiglio dei Ministri;
- D.L. 90/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”;
- Determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015 «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»;
- Determinazione ANAC N. 12 del 02.11.2015 “Aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- D.lgs. n. 97 del 25 maggio 2016 recante «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7

della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;

- Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 «Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico ai sensi degli artt. 5, co. 2 e 5-bis, co. 6 del d.lgs. 33/2013»;
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»;
- Art. 6, D.lgs. 231/2001 ;
- Capo v della L. 241/90;
- Delibera ANAC n. 1134 del 2017;
- Regolamento ANAC approvato con delibera n.657 del 18 7 2018 sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- Delibera numero 840 del 02 ottobre 2018 avente ad oggetto: richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)
- Delibera numero 4 del 10/01/2018 Linee guida n. 5, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti “Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell’Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici” - Aggiornate al d.lgs. 56 del 19/4/2017 con deliberazione del Consiglio n. 4 del 10 gennaio 2018.
- Delibera n.1074 del 21.11.2018 avente per oggetto l'approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al PNA.

3. La prevenzione della corruzione in Terra di Lavoro Spa

Terra di lavoro Spa rientra nell'ambito dei soggetti attivi destinatari della normativa anticorruzione e trasparenza della l. 190/12.

Al comma 34 dell'unico articolo della legge difatti, viene sancito che le disposizioni contenute nei commi dal 15 al 30 siano applicate anche “..agli enti pubblici nazionali nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell’art. 2359 c.c., limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale e dall’Unione Europea”.

In forza delle recenti modifiche apportate a tale normativa così come al d.lgs. n.33/2013, è stato introdotto l’art. 41 del d.lgs. 97/2016,il quale aggiungendo il co. 2-bis all’art. 1 della l. 190/2012, prevede ad oggi che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli “altri soggetti di cui all’articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2103 [enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico come definite dall’art. 2, co. 1, lett. m), del d. lgs. 175 del 2016, associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni] siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA, ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, i secondi devono adottare “misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”.

In coerenza con quanto sancito dal Piano Nazionale Antimafia approvato dall'ANAC nel 2013, così come dal PNA del 2016, le Linee guida contenute nella Delibera ANAC n. 1310 del 28

dicembre 2016 ed 1134 del 2017, prevedono la possibilità per le società in controllo pubblico ed **“In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti”** di integrare, “.. ove adottato, il “modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell’interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. È opportuno che tali misure esse siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento”.

Avendo Terra di Lavoro spa già adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo comprendente anche una prevenzione specifica nei confronti dei reati di corruzione previsti dal d.lgs. 231/2001 oltre che un P.T.P.C. per il triennio 2018/2020, il presente P.T.P.C. verrà ad integrare la disciplina già in essere all’interno della Società e costituirà aggiornamento dello stesso.

Il combinato disposto tra il c.d. Modello 231 e il P.T.P.C. deve presentare il seguente contenuto:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all’attività e alle funzioni dell’ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l’attuazione delle decisioni della società in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell’adozione di un Codice di comportamento (che in Terra di Lavoro può coincidere con il **Codice Etico**);
- regolazione di procedure per l’aggiornamento del Modello e del P.T.P.C.;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e del P.T.P.C.;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull’implementazione del Modello e del P.T.P.C.;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel P.T.P.C. .

3.1 Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione

Le misure di prevenzione da attuare nell’ambito societario sono elaborate dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, incarico cumulabile con quello di Responsabile della Trasparenza. Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del RPCT dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell’OdV.

Tra gli adempimenti previsti dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione e dalla L. 190/2012 è previsto che : *“Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di*

livello regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione (...)”.

La funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Terra di Lavoro S.p.A. è svolta dal Consigliere di C.d.A. dott. Cesare Cuccaro .

Fermo restando che il ruolo del Responsabile della prevenzione della Corruzione è di carattere prettamente preventivo, per quanto previsto dalle norme (L.190/2012) il responsabile dovrà in particolare:

- Elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dal Presidente di Terra di Lavoro;
- Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti a i rischi di corruzione (art. 1, comma8);
- Verificare l' idoneità e l'efficacia dell'attuazione del piano (Art. 1, comma10, lett.B);
- Individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (Art. 1, comma 10, lett. c);
- Proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione. (art. 1);
- Redigere annualmente una relazione sull'attività svolta che offra il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione (i.e. gestione dei rischi, formazione in tema di anticorruzione, codice di comportamento, sanzioni ed altre iniziative quali forme di tutela offerte ai whistleblowers e rispetto dei termini dei procedimenti) definite dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da presentare al CDA .

Stante la comunanza di competenze e mansioni attribuite al RPC, gli strumenti di operatività dell'Organismo di Vigilanza – di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – potrebbero essere mutuati dal responsabile della prevenzione della corruzione nello svolgimento della propria attività, e in particolare:

- la casella di posta elettronica dedicata, esclusivamente consultabile dal responsabile e dai soggetti da questo espressamente delegati (i.e. informazioni periodiche o di carattere eccezionale, segnalazioni di deroghe, violazioni o meri sospetti di violazione del Piano e/o del Codice etico). Tale mezzo consentirà anche di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 54 bis, d.lgs. 165/2001 (*whistleblowing* del dipendente);
- le modalità di verbalizzazione dell'attività e la conseguente archiviazione (la tracciabilità dei controlli rappresenta un punto cruciale ai fini della dimostrazione da parte del RPC di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso).

I Referenti per la prevenzione, preposti a coadiuvare l'attività del RPC, sono designati dal Responsabile per l'attuazione del piano anticorruzione e ad essi sono affidati i seguenti compiti:

- 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;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

3.2 Piano anticorruzione e misure di prevenzione

L'attività di prevenzione della corruzione all'interno di Terra di Lavoro SpA si articola, dunque, nel modo seguente:

- Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e suoi referenti.
- Individuazione e valutazione delle aree di rischio corruzione e delle aree strumentali che possano facilitare il manifestarsi di attività illecite.
- Predisposizione di procedure specifiche per implementare le azioni di prevenzione e controllo e per diminuire i fattori di rischio.
- Aggiornamento del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex art. 231/2001.
- Aggiornamento e diffusione del Codice Etico comportamentale adottato da Terra di Lavoro.
- Definizione dei flussi di informazione verso l'OdV e verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione e dei rapporti tra questi due soggetti.
- Predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione in tale materia.

3.2.1. Attività a rischio

Le attività ritenute maggiormente sensibili in quanto a più elevato rischio di corruzione sono, per ogni settore della Società, tutti i **procedimenti** relativi a:

- rapporti con la Provincia di Caserta - Socio Unico e altri enti pubblici (predisposizioni di comunicazioni inerenti ad operazioni societarie che possano incidere sull'integrità del capitale sociale, contratti, convenzioni,...);
- partecipazione/gestione (quale stazione appaltante) di procedure di gare;
- conferimento di incarichi di consulenza, studio, ricerca e collaborazione;
- materie oggetto di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi.

Le misure primarie per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna alla Società, e in particolare nei seguenti atti che ciascun dipendente è tenuto a conoscere e a rispettare:

- Statuto;
- Regolamento interno;
- Codice etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Regolamento interno per l'acquisizione di beni e servizi in economia;
- Regolamento per il conferimento di incarichi a soggetti esterni.

Per ogni attività a rischio devono essere enucleate anomalie significative che, in sede di monitoraggio, possono considerarsi sintomatiche di una particolare permeabilità a fenomeni corruttivi. La presenza di un numero considerevole di anomalie significative deve spingere ad adottare controlli e verifiche sui processi, al fine di fare chiarezza sull'attività svolta in vista dell'adozione delle misure più opportune.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si palesano quali anomalie significative il ritardo o la mancata approvazione degli strumenti di programmazione, l'eccessivo ricorso a procedure di urgenza o a proroghe contrattuali, la reiterazione di piccoli affidamenti aventi il medesimo oggetto ovvero la reiterazione dell'inserimento di specifici interventi, negli atti di programmazione, che non approdano alla fase di affidamento ed esecuzione, la presenza di gare aggiudicate con frequenza

agli stessi soggetti o di gare con unica offerta valida costituiscono tutti elementi rivelatori di un uso distorto o improprio della discrezionalità.

Esemplificazione delle misure da adottare :

- Obbligo di adeguata motivazione in fase di programmazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base di esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti.
- Pubblicazione, sui siti istituzionali, di report periodici in cui siano rendicontati i contratti prorogati e i contratti affidati in via d'urgenza e relative motivazioni.
- Per i rilevanti importi contrattuali previsione di obblighi di comunicazione/informazione puntuale nei confronti del RPC in caso di proroghe contrattuali o affidamenti d'urgenza da effettuarsi tempestivamente
- Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti progettuali in sede di offerta.
- Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara.
- Previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità.
- Clausole contrattuali

Inserimento della clausola contrattuale risolutiva di cui all'articolo 1456 c.c. espressa da attivarsi *«ogni qualvolta nei confronti dell'imprenditore o dei componenti la compagine sociale, o dei dirigenti dell'impresa con funzioni specifiche relative all'affidamento alla stipula e all'esecuzione del contratto sia stata disposta misura cautelare o sia intervenuto rinvio a giudizio per taluno dei delitti di cui agli artt. 317 cp 318 cp 319 cp 319 bis cp 319 ter cp 319 quater 320 cp 322 cp 322 bis cp 346 bis cp 353 cp 353 bis cp»*.

“La Controparte non riceverà e non offrirà, prometterà o darà, denaro o altra utilità, sia direttamente che indirettamente, ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori o a sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti citati, in violazione degli obblighi inerenti l'ufficio o degli obblighi di fedeltà, per avere in cambio un'azione o un'omissione nell'interesse o a vantaggio di Terra di Lavoro S.p.A., pena la risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. Fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.”

“L'aggiudicatario, con la sottoscrizione del presente contratto, attesta, ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto pena la risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. Fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.”

- Nell'ambito della fase di esecuzione dei contratti è vietata l'apposizione di riserve generiche a cui consegue una incontrollata lievitazione dei costi, il ricorso ai sistemi alternativi di risoluzione delle controversie per favorire l'esecutore o il mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti.

- Previsione di procedure interne per la verifica del rispetto del principio di rotazione degli operatori economici presenti negli elenchi della stazione appaltante.
- Obbligo di comunicare al RPC la presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori economici in un dato arco temporale (definito in modo congruo dalla stazione appaltante).
- Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese; in caso di documentazione non accessibile online, predefinizione e pubblicazione delle modalità per acquisire la documentazione e/o le informazioni complementari.

3.2.2. Whistleblower e sua tutela

Verrà attivato un account accessibile al solo personale addetto formalmente individuato e che risponde al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, presso il quale i componenti della Società potranno segnalare fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare e penale.

Al fine di tutelare il dipendente che segnala eventuali illeciti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata (art. 1, comma 51, L. 190/12) ed eventuali segnalazioni che dovessero risultare assolutamente senza alcun fondamento, potranno dare luogo a procedimenti sanzionatori.

Il soggetto competente a ricevere le segnalazioni del whistleblower è il Responsabile della prevenzione della corruzione, cui spetterà la verifica preliminare eventualmente necessaria e, in caso di riscontro di potenziali irregolarità, la segnalazione alle autorità competenti.

Per le esecuzioni delle verifiche preliminari il Responsabile potrà eventualmente procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture della Società.

Come prevede la L.190/2012 al comma 51 dell'art.1 dovrà essere prevista la tutela del dipendente fuori dai casi di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, e il dipendente non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie.

3.2.3 Pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione

Anno 2019	Adozione nuovo PTPC Individuazione Referenti per il PTPC Aggiornamento costante della Sezione "Amministrazione trasparenza sul sito web della Terra di Lavoro S.p.A. Pubblicazione dei dati previsti ex d.lgs. 33/2013 Aggiornamento del Modello di gestione, organizzazione e controllo Aggiornamento organigramma Definizione obiettivi per la diffusione all'interno della Società di una cultura di prevenzione della corruzione Formazione del personale
Anno 2020	Valutazione operato del 2019 in materia di anticorruzione Aggiornamento obiettivi di prevenzione della corruzione Aggiornamento della sezione del sito web in tema di trasparenza Eventuali azioni di rotazione degli incarichi Definizione delle procedure di monitoraggio sull'applicazione del PTPC Eventuali azioni correttive delle misure di gestione del rischio previste dal PTPC Valutazione flussi informativi verso Responsabile anticorruzione, ODV e internal audit

	Iniziative formative ad hoc
Anno 2021	Analisi esiti biennio 2019-2020 Perfezionamento procedure attuate Valutazione triennale sulla trasparenza

3.2.3.1 Pubblicità del piano

Il presente piano sarà pubblicato secondo la legge vigente sul sito istituzionale nell'area già dedicata all'amministrazione trasparente. Sarà attivata la seguente casella di posta dedicata anticorruzione@tlspa.it per i flussi informativi e segnalazioni di whistleblowing.

Verrà comunicato ai dipendenti e collaboratori attraverso la intranet aziendale e segnalato attraverso una circolare, perché ciascun dipendente ne prenda atto e ne attui le disposizioni.

Il Piano, unitamente al modello organizzativo comprendente il codice etico verranno consegnati in fase di assunzione, ai nuovi dipendenti.

Per quanto non espressamente indicato su questo documento si fa riferimento a quanto applicabile del Piano Triennale dell' Ente Provincia di Caserta pubblicato sul sito istituzionale dell'ente Provincia (www.provincia.caserta.it) ed al modello organizzativo e gestione ex D.Lgs.231/2001 approvato ed adottato da Terra di Lavoro S.p.A. .

4. La trasparenza in Terra di Lavoro Spa

La trasparenza della P.A. e degli enti ad essa equiparati è intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività di tali enti allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, e la disciplina di tale ambito è oggetto del D. lgs. 33/2013, (art. co.1).

A fronte di tale definizione, la trasparenza ed il programma per garantire la stessa altro non sono che il mezzo per eccellenza strumentale al perseguimento delle finalità anti-corruttive imposte e previste dalla l. 190/2012 e ss modificazioni.

In materia di trasparenza il d.lgs. n.97/2016 e la direttiva ANAC 1134/2017 hanno introdotto diverse novità rispetto alla normativa precedente.

Prima fra tutte l'unificazione tra il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità con il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione; ed ha inoltre affiancato agli obblighi di pubblicazioni previsti dal d.lgs. n. 33/2013 il nuovo accesso civico generalizzato [art. 11 d.lgs. 33/2013 così come modificato dall'art. 2 bis del d.lgs. 97/16].

La trasparenza garantita tramite tale diritto di accesso si riferisce a dati e documenti da non pubblicare obbligatoriamente, ulteriori rispetto a quelli già oggetto di pubblicazione obbligatoria al fine di incentivare forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere l'intervento nel dibattito politico.

Tale accesso civico generalizzato si applica, per le amministrazioni e per i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, all'organizzazione e all'attività svolta, mentre per gli altri soggetti di diritto privato, come individuati all'art. 2-bis, co.3, del d.lgs. 33/2013, riguarda i dati e i documenti relativi alle sole attività di pubblico interesse svolte.

Al fine di dare organica attuazione alle modifiche apportate dal d.lgs. n.97/16 alla disciplina previgente, è intervenuta l'Anac, che con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ha adottato le *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico ai sensi degli artt. 5, co. 2 e 5- bis, co. 6 del d.lgs. 33/2013”* così come fatto anche con la successiva Delibera n. 1310 recante, *«Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»*.

4.1. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

In ottemperanza alle novità in ambito trasparenza e nell'ottica di dare assoluta priorità a tale fattore, intendendo per tale una vera e propria misura preventiva per arginare i fenomeni corruttivi, il presente Programma è parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) ha validità per il triennio 2019-2021 e sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno a cura del Responsabile per la trasparenza.

Quest'ultimo – come è indicato nel paragrafo 3.3. del PTPC in linea con quanto previsto dall'art. 43, comma 1, del d.lgs. 33/2013 – coincide con la figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione nella persona del dott. Cesare Cuccaro.

Al Responsabile è attribuito il compito di coordinare e vigilare sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa.

4.2. Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Terra di Lavoro ha implementato il proprio sito istituzionale con un'apposita sezione, denominata “**Amministrazione Trasparente**”, nella quale sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione della Società e la sua attività istituzionale, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in forza della natura giuridica della Società stessa.

In linea con la normativa di riferimento, le modalità di pubblicazione adottate intendono assicurare **l'accessibilità, la completezza e la semplicità di consultazione dei dati**, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e protezione dei dati personali.

La sezione “Amministrazione Trasparente” è consultabile all'indirizzo web: www.terradilavorospa.com ed i relativi contenuti sono in costante aggiornamento in relazione alla periodicità dei dati da pubblicare ed in ottemperanza all'allegato alla delibera 1310 del dicembre 2016 dell'ANAC che sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal d.lgs. n.33/2013, contenuta nell'allegato 1 della Delibera n. 50 del 2013.

La tabella recepisce le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 in merito ai dati da pubblicare e introduce le conseguenti modifiche alla struttura della sezione dei siti web denominata “Amministrazione Trasparente”.

Così come previsto dalle Linee Guida n.1310 del 2016 l'amministrazione comunque garantisce l'accessibilità dei dati che sono stati pubblicati ai sensi della normativa previgente.

4.2.1. Accesso civico

Immutato è rimasto l'istituto introdotto dal d.lgs. 33/2013, quale quello dell'**accesso civico** (art. 5).

La normativa prevede, da un lato, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere noti documenti, informazioni e dati; dall'altro, il diritto di chiunque a richiedere la pubblicazione delle informazioni mancanti.

La richiesta di accesso civico non è soggetta ad alcuna limitazione e non necessita di alcuna motivazione. Le istanze sono gratuite e vanno presentate al Responsabile della Trasparenza all'indirizzo mail: trasparenza@tlspa.it.

Al fine di garantire l'efficacia di tale istituto, Terra di Lavoro ha pubblicato nel proprio sito web, nella sezione “Amministrazione Trasparente” – “Altri Contenuti” - “Accesso Civico” – le modalità di esercizio dello stesso.

4.2.2. Tempistiche, monitoraggio e adempimenti programmati

Tutti i contenuti pubblicati in forza degli obblighi di trasparenza scaturenti dal d.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche sono costantemente e contestualmente aggiornati in forza delle tempistiche previste dalla norma di riferimento ed in ottemperanza alle eventuali ulteriori modifiche apportate alle norme di riferimento.

Il Responsabile per la Trasparenza e l'integrità garantisce con il suo operato ed il suo controllo tale finalità in base alle tempistiche stabilite e confrontabili nella seguente griglia di adempimenti, mettendo in pratica un costante monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di Terra di Lavoro Spa.

<p>Adempimenti in capo al Responsabile della trasparenza</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● elaborare le proposte di modifica, aggiornamento e integrazione del presente Piano della trasparenza, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno; ● individuare i responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati; ● attivare un piano di informazione/formazione di tutto il personale sulle modalità di attuazione del Piano ● garantire il rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e, ove lo ritenga necessario, proporre specifiche ed ulteriori modalità interne di rilevazione e aggiornamento dei dati; ● monitorare e verificare l'attuazione degli obblighi di pubblicazione in termini di completezza, chiarezza e aggiornamento dei dati; ● nell'ipotesi di omessa o incompleta osservanza degli obblighi in questione, richiedere il tempestivo adempimento al responsabile della mancata pubblicazione per l'eventuale irrogazione delle sanzioni disciplinari conseguenti, dandone – nel caso queste siano di particolare rilevanza – notizia al Consiglio di Amministrazione e/o all'Anac; ● controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico; ● attuare ogni altra iniziativa ritenuta necessaria.
<p>Attività di monitoraggio e flussi informativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● individuazione di misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi; ● coordinamento con i flussi informativi previsti nel PTPC e nel Modello di organizzazione gestione e controllo adottato da Terra di Lavoro S.p.A.; ● coordinamento con i soggetti destinatari e con i soggetti-fonte di tali flussi e in particolare con l'Organismo di vigilanza, l'<i>Internal Audit</i> e i Referenti per la prevenzione della corruzione; ● individuazione di strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente".
<p>Attività di gestione e aggiornamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● il Responsabile provvederà ad individuare un soggetto, o più soggetti, incaricati della raccolta, verifica e inserimento dei dati, al fine di garantirne costantemente la completezza; ● per ciascun dato inserito, sarà necessaria l'indicazione della data di

<p>della sezione “Amministrazione trasparente”</p>	<p>pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l’arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● con il termine aggiornamento non si intende necessariamente la modifica del dato, essendo talvolta sufficiente un controllo dell’attualità delle informazioni pubblicate, anche a tutela di eventuali interessi individuali coinvolti; ● i dati saranno aggiornati secondo le seguenti quattro frequenze: i) cadenza annuale, per i dati che, per loro natura, non subiscono modifiche frequenti o la cui durata è tipicamente annuale; ii) cadenza semestrale, per i dati che sono suscettibili di modifiche frequenti ma per i quali la norma non richiede espressamente modalità di aggiornamento eccessivamente onerose in quanto la pubblicazione implica per l’amministrazione un notevole impegno; iii) cadenza trimestrale, per i dati soggetti a frequenti cambiamenti; iv) aggiornamento tempestivo, per i dati che è indispensabile siano pubblicati nell’immediatezza della loro adozione; ● i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti (salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto disposto dall’art. 14, c. 2, e dall’art. 15, c. 4, d.lgs. 33/2013); ● Alla scadenza del termine di durata dell’obbligo di pubblicazione, i documenti, le informazioni e i dati sono comunque conservati e resi disponibili all’interno di distinte sezioni del sito web www.terradilavoro.com, collocate e debitamente segnalate nell’ambito della sezione “Amministrazione trasparente”.
---	--

4.3 L’accesso generalizzato: la novità introdotta dal d.lgs. 97/2016

Novità di spicco nell’ambito trasparenza è l’introduzione all’art. 5 co.2 del d.lgs. 33/13 così come modificato dal d.lgs. 97/2016 il quale stabilisce che :”*chiunque ha il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti , secondo quanto previsto dall’art. 5 bis*”.

In forza di tale nuova previsione, che aggiunge un binario di accesso del soggetto a documenti ed atti della p.a. ed enti ad essa equivalenti, ulteriore, viene istituito un nuovo dovere di trasparenza nei confronti del singolo che chiedo l’accesso ad elementi ulteriori, nel rispetto delle esclusioni disciplinate dallo stesso decreto trasparenza che tengono in considerazione eventuali dinieghi all’accesso ,qualora possano ipotizzarsi conseguenze negative per l’amministrazione adita (quali la paralisi della stessa).

Per esercitare tale diritto, sarà necessario presentare una istanza recante i riferimenti del documento in formula precisa, essendo assolutamente inammissibile una richiesta a fini meramente esplorativi di accesso generale agli atti dell’ente.

Il Responsabile della Trasparenza concentrerà la sua funzione anche sull'attento vaglio delle esigenze sottese alle istanze di accesso generalizzato, tenendo in debita considerazione la doppia possibilità di un palese diniego.

Il primo caso si riferisce alle ipotesi di **eccezione assoluta**, laddove vi sia una espressa previsione di rango normativo che disponga la non estensibilità di dati, atti o documenti dell'ente in forza di una precedente comparazione tra interessi tutelabili prevalenti dalla quale sia risultato come preminente quello della società alla segretezza dei propri atti.

Il secondo caso si riferisce alle ipotesi di **eccezioni relative/qualificate**, riferendosi tali ipotesi all'esistenza di limiti posti a tutela degli interessi pubblici e privati di particolare rilievo giuridico elencati ai commi 1 e 2 dell'art. 5 bis del decreto trasparenza.

In entrambi i casi sarà necessaria una corretta valutazione degli interessi da parte dell'organo a ciò preposto con l'obbligo motivazionale della decisione presa tanto in caso di diniego quanto in quello di accoglimento dell'istanza.

Terra di Lavoro spa si impegna in tal senso ad occuparsi di ogni iter procedimentale interno relativo a tali istanze, coadiuvata dagli organi a ciò preposti.